

Modèles d'analyse de la profession militaire¹

Critique des principaux modèles et proposition d'un modèle à trois dimensions pour l'analyse des professions militaires

José Rodrigues dos Santos, Professeur, Département des Sciences Sociales et Humaines, Académie Militaire, Lisbonne, Chercheur, membre du CIDEHUS, Centre Interdisciplinaire d'Histoire, Cultures et Sociétés, Université d'Évora.

1. Une structure sociologique des institutions militaires

1. 1. Spécificité militaire : le plan institutionnel

Ce que nous appelons plan institutionnel est le domaine des normes, des organisations et des pratiques, qui définit un univers social particulier, l'univers "militaire". Si nous nous référons seulement à une forme moderne, étatique², des *armées* (toutes les "forces armées"), l'univers militaire est défini, régulé et régi par des lois (échelonnées de la Constitution aux Règlements), organisé en organisations permanentes, doté de moyens pérennes. Toutefois, il importe de ne pas oublier que toutes les normes en vigueur dans les organisations (comme dans n'importe quelle société) ne sont pas gravées dans des documents écrits, ni explicités par les instances compétentes. De la même manière, toutes les préférences plus ou moins permanentes ("valeurs"), qui s'expriment dans les pratiques ne sont pas explicitées ni conscientes.

Les deux sous-ensembles normatifs, que nous pourrions désigner comme étant, d'une part, le corpus légal et réglementaire écrit, et, d'autre part, celui de la culture organisationnelle, entretiennent un système de relations extrêmement complexe, non sans contradictions, ni incompatibilités, etc., ce qui empêche que nous puissions, en tout ou en partie, déduire l'un de l'autre. Et bien qu'il soit tentant d'envisager la déduction du plus particulier et du plus réglementaire à partir du plus général (légal,

¹ Une première version de ce texte a été présentée dans le Séminaire "*Arts de la guerre et interprétations de la vie civile*", Paris, Université de Paris I Sorbonne, 24 mars 2006. Une version revue a été publiée dans la revue *Episteme. Revista Multidisciplinar da Universidade Técnica de Lisboa* VI, 2^a série (15-16-17), 2006: 209-252. Il s'agit de la première partie d'une étude dont les résultats ont été exposés dans une autre séance du même Séminaire, à l'Ecole Militaire Spéciale de St.-Cyr Coëtquidan en novembre 2006. La traduction vers le français est de Dr. Christine Zurbach, Université d'Evora, que je tiens à remercier ici.

² En employant ce terme, nous excluons les organisations militaires ou paramilitaires privées, qui, après avoir perdu la place de choix qu'elles occupaient pendant les siècles qui ont précédé la Révolution Française et avoir ressurgi, en tant que formes marginales il est vrai, surtout pendant le dernier quart du XX^e siècle (petits groupes de mercenaires contemporains), semblent être en train d'assumer une importance très supérieure par la voie de l'organisation de sociétés puissantes de prestation de "services militaires". La multiplication de ces formes nouvelles, en signalant une tendance vers la "privatisation de la guerre", vient introduire de nouveaux paramètres dans le domaine de la formation des professionnels militaires et dans la propre structure des professions. Cf. la communication du Colonel N. Mira Vaz au Séminaire 2005 du Département des Sciences Sociales et Humaines de l'Académie Militaire de Lisbonne.

d'un ordre plus élevé), cette perspective est condamnée à l'échec en raison de la discontinuité et des contradictions qui existent entre les deux niveaux.

La permanence de ces caractéristiques a transformé les armées (qui ont été pendant plusieurs siècles des organisations temporaires, construites en fonction de circonstances locales, selon des formats divers, privés ou étatiques, etc. (Chagniot 2001)) en une institution fondamentale de l'organisation politique et sociale des états modernes. Au même titre que l'Éducation, la Santé, la Famille, l'Institution Militaire est devenue l'un des pôles organisationnels permanents, fondamentaux, des états (et par conséquent des sociétés), au point qu'il est difficile, aujourd'hui, de concevoir un état sans armées (à l'exception des micro-états dont la "défense" est assumée, en général... par l'armée d'un voisin plus puissant), tout comme un état sans système d'Éducation, etc.

Comme toutes les autres Institutions fondamentales, l'Institution Militaire s'efforce de définir et redéfinir constamment ses missions, sa forme organisationnelle, de justifier les ressources qu'elle consomme et jusqu'à son existence elle-même. Toutefois, ces problèmes se posent pour chacune des Institutions que nous avons mentionnées d'une manière distincte.

Tandis que l'Éducation et la santé ainsi que les besoins et les objectifs que chaque institution remplit sont continus, et leur application constante, avec des produits ("*output*") concrets, visibles, et des effets ("*outcomes*") à long terme facilement mesurables, il n'en va pas de même pour l'Institution Militaire (IM). En fait, l'*output* spécifique de celle-ci sont les opérations militaires dont la forme limite est la Guerre, et l'*outcome*, en principe³, est la sécurité et/ou l'imposition de l'ordre sur le plan interne, ou bien le contrôle de territoires ou encore la conquête de nouveaux espaces. Or, heureusement, dans la plupart des situations la guerre est une activité rare et temporaire, et la sécurité, dans une grande mesure, est invisible, car c'est un bien collectif, un bien public et en grande partie négatif (absence de violence, de risque imminent, de catastrophe)⁴.

Mais cette caractéristique n'est pas celle qui nous intéresse le plus sur le plan institutionnel (dans l'optique présente), bien qu'on ne doive pas l'oublier. À notre avis, les problèmes qui dérivent du caractère spécial du produit spécifique de l'IM, à savoir *la guerre*, la violence organisée⁵, sont bien plus importants. Ils concernent les

³ En réalité, les relations entre les armes et la sécurité est bien plus complexe et ambivalente qu'on l'admet en général, et de façon superficielle. En effet, l'existence (et la disponibilité) d'armées puissantes rend possible et parfois, suscite (notamment lorsque les armées disposent d'une capacité d'influence politique), des entreprises aventureuses, dont l'*outcome* est un état d'*insécurité* pour l'état qui possède de telles armées (ou forces armées). Le cas-limite est la menace, ou la guerre d'agression ou de conquête qui se termine sur une défaite. Mais nous ne pouvons pas non plus négliger les effets "pervers" (non intentionnels), de la puissance. Dans ces mécanismes, ce qui est destiné à garantir la sécurité est la cause indirecte de l'insécurité. Ce phénomène se vérifie aussi à l'échelle sous-étatique, par exemple dans la dynamique des manifestations de rue quand la "manifestation de force" que l'on souhaite être dissuasive est envisagée par la population comme une provocation, d'où surgit la confrontation que l'on prétendait vouloir éviter.

⁴ À distinguer du sentiment de sécurité qui oscille, selon ce qu'il semble, en fonction d'une dynamique propre, en partie indépendante de la sécurité objective.

⁵ Remarquons que nous n'avons pas écrit "violence légitime", comme le font de nombreux auteurs, parce que c'est la guerre qui représente le type pur bien qu'extrême, du produit spécifique des IM; or, la guerre, comme toute autre violence (exercée par les IM ou par d'autres agents), même lorsqu'elle est

effets structurants, globaux, de l'institution aussi bien en tant que contexte d'action, qu'en ce qui renvoie aux modalités concrètes de l'exercice des professions militaires par les agents individuels. Cependant, et contrairement à ce qu'ont prétendu certains analystes, la guerre n'est pas la *seule* mission pour laquelle les militaires se préparent, car l'objectif final qu'ils servent est, comme nous l'avons dit, celui de la sécurité, et l'obtention de celle-ci ne passe pas nécessairement par la guerre et ne s'y résume pas non plus. Il existe une différence importante entre la reconnaissance du caractère central (aussi bien du point de vue fonctionnel que du point de vue symbolique), de la guerre, ou, au moins, du conflit armé, dans la définition de la spécificité militaire et la tentation d'en faire les seuls points de référence téléologiques des institutions militaires.

Pour l'auteur de ces lignes, il n'existe aucun doute quant à l'importance des conséquences institutionnelles (légales), organisationnelles et fonctionnelles qui découlent de cette spécificité. Bien au contraire, il convient d'éclairer minutieusement les conséquences de la spécificité de la mission, afin de séparer les caractéristiques permanentes, structurantes, essentielles tant que la guerre continuera à être l'horizon fonctionnel ultime des armées (ce qui ne signifie pas, répétons-le, que l'on ignore d'autres types de missions et, donc, d'"*outputs*" des IM), des caractéristiques circonstanciées, dérivées de choix contingents propres à une époque, une situation ou une culture particulière. En procédant ainsi, nous nous mettons en mesure d'ajuster l'analyse des processus de conservation et de réforme, de la continuité et de la transformation.

La position des IM dans le champ institutionnel des sociétés modernes est marquée, nous l'avons signalé, par l'ambivalence. Par la conquête d'un statut permanent, en s'imposant comme modèle d'organisation dans le domaine de l'utilisation de la force organisée, les IM tendent à monopoliser l'exercice de la violence dans les cadres légaux, bien qu'un tel monopole ne soit jamais complet. Détentrices de forces (hommes entraînés et organisés et instruments de destruction) sans équivalent au sein des sociétés modernes, les IM deviennent, en même temps qu'un instrument impair de politique (notamment externe), un danger pour les institutions civiles et pour la société qu'elles ont le devoir de servir. Cette ambivalence explique la relation complexe, mêlant admiration et crainte, envie et mépris, amour et haine, que les sociétés modernes entretiennent avec leurs IM, avec des réflexes évidents dans les niveaux des ressources qui leur sont concédées, dans les modalités de contrôle qui leur sont imposées. De là découle l'alternance entre des périodes d'appui inconditionnel et des phases marquée par la volonté de réduction de leur dimension, de leurs moyens, de leur influence.

1.2 Contexte institutionnel et exercice de la profession

Dans cette tentative de caractérisation de la spécificité des professions militaires, ce qu'il importe donc de souligner dès le départ, c'est combien le *contexte institutionnel* de son exercice est différent, lorsqu'on le compare au cadre en vigueur pour les professions civiles. Le statut juridique de l'Institution, le statut du personnel

légale, peut être légitime ou non. La légitimité de la violence des états (interne et externe) est un problème et non pas une caractéristique garantie a priori.

(carrière, droits et restrictions, etc.), le cadre juridique de régulation de l'action (voir, par exemple, l'existence de juridictions d'exception, comme les conseils de discipline, les tribunaux militaires, etc.), sont parmi les facteurs qui contribuent à faire des IM de véritables micro-sociétés, présentant des écarts remarquables par rapport aux normes habituelles. Tandis que, dans le passé (mais, guère lointain), de tels écarts ont été tolérés et acceptés comme des évidences, sans que leur rapport avec les contraintes fonctionnelles soit mise en cause par la majorité des citoyens, les IM actuelles tendent à être confrontées avec l'obligation de revoir des secteurs entiers de l'organisation, ainsi que des traits culturels reconnus autrefois comme des caractères « naturels », propres des institutions dont l'agent typique (au niveau symbolique) est le guerrier. De la relation avec le travail, avec la carrière, avec les rémunérations, et de la relation problématique avec la vie familiale, jusqu'aux modalités de l'exercice interne de l'autorité, notamment en ce qui concerne les notions d'obéissance et de compétence disciplinaire⁶, tous les éléments traditionnels de l'organisation des armées post-napoléoniennes ont été l'objet de transformations profondes, avec un impact sur la définition des professions militaires elle-même. Entre de tels changements, il faut signaler, sans prétendre être exhaustif, la “technicisation” croissante des fonctions (qui les rend fréquemment semblables à leurs équivalentes civiles), leur complexité technique et bureaucratique croissante (qui exige une spécialisation plus poussée), la diminution du poids numérique des fonctions directement liées au combat par rapport à celles d'appui (comprises ici sous une dénomination générique synonyme de fonctions “qui ne sont pas de combat”), l'emploi de plus en plus fréquent des forces militaires dans des opérations qui ne sont pas la guerre (MOOTW), l'affirmation de préoccupations au sujet des droits du citoyen militaire (exigence d'égalité de traitement pour tous sans distinction de race, sexe ou orientation sexuelle, équité de la justice et de la discipline), l'évolution du niveau d'éducation des recrues (quand c'est le cas) ou des soldats volontaires (dans les armées qui reposent sur eux), de la féminisation (qui, d'abord limitée à certains secteurs, atteint dorénavant les unités de combat elles-mêmes et, dans ces dernières, inclut jusqu'aux postes de combat), de la rotation croissante du personnel entre des fonctions au sein des IM et dans des professions civiles (carrières courtes, carrières mixtes), de la tendance à engager, pour des raisons d'efficacité, du personnel civil qualifié pour un nombre croissant de fonctions (comprenant, ce qui était impensable il y a peu de temps encore, des fonctions de combat ou très proches du combat), une

⁶ Un cas pionnier ayant eu lieu aux USA dans les années 70, suivi de plusieurs autres, mérite d'être rappelé: un soldat, jugeant avoir été condamné injustement pour avoir refusé d'exécuter un service privé pour son chef direct, a fait appel devant les tribunaux civils. Le procès a révélé que le soldat avait été jugé par un “tribunal militaire” présidé par un officier, chef direct d'un autre officier qui a rempli les fonctions de procureur; or, ce dernier était le chef direct du soldat prétendument fautif; comme témoins, on a appelés des subalternes désignés et convoqués par ce même officier. Inutile de mentionner que les tribunaux civils ont donné gain de cause à l'accusé. Ces procès ont révélé à la société américaine la présence, non pas de zones de droit spécial, mais de zones de non droit, où avait régné jusque-là, impunément, de manière absolument “naturelle”, l'arbitraire le plus total. La crise que ces faits, inédits jusqu'à cette date, ont déclenchée a été, comme on le comprendra aisément, très profonde. Pour la première fois, on mettait en cause, devant les citoyens, le système disciplinaire interne, auparavant rigoureusement isolé de l'extérieur. Un phénomène semblable paraît se produire, trente ans après, en Russie où les citoyens “découvrent” (2005) que des violences très graves sont infligées à titre de “bizutages” sur les recrues de l'armée, avec des conséquences physiques (amputation des deux jambes et des organes génitaux d'un soldat soumis à des bizutages, soupçons dans plusieurs cas de morts suspectes) intolérables.

modification du modèle d'exercice de l'autorité (transition de la menace du recours à la force vers la "manipulation"), etc.⁷

À ces tendances internes, il faudrait ajouter le poids des tendances qui structurent l'évolution des sociétés contemporaines, des tendances qui vont de l'importance, inédite jusqu'à ces dernières décennies, de la citoyenneté (l'alphabétisation totale des populations des sociétés occidentales a moins d'un demi-siècle), à l'intensification de la circulation des personnes (permise par la révolution des transports au cours des trois dernières décennies), à l'importance décisive des médias. En somme, c'est un champ de forces protéiforme qu'il faut gérer, avec lequel les IM ont de grandes difficultés à définir de nouveaux modes de relations.

Comme cela a été rendu clair par les brèves indications qui précèdent, une des questions qu'il faudra étudier patiemment est, donc, l'identification des tendances à long terme auxquelles les IM sont sujettes dans les sociétés comparables à la nôtre.

1.3 Fonctions militaires et "profession"

Nous avons admis jusqu'ici que les fonctions exercées par les militaires correspondent à l'exercice d'une "profession". Un tel postulat exige, toutefois, non pas une justification pleine qui dépasserait le cadre de ce texte, mais au moins, une explicitation préalable.

Le terme "profession" a eu des sens différents dans les deux principales traditions théoriques, européenne continentale et nord-américaine (peut-être, d'une façon plus générale, anglo-saxonne).

Elaboré principalement par un groupe d'auteurs nord-américains, le concept de "profession", tout comme la désignation correspondante de "professionnels" appliquée aux individus qui appartiennent à une "profession", est à l'origine un concept restrictif, désignant des activités réglementées dont les meilleurs exemples sont la "théologie, le droit, la médecine". Il renvoie à un groupe restreint d'activités organisées socialement, parmi celles qui possèdent certaines caractéristiques: contrôle de l'accès à la profession, corps de normes déontologiques, qualification spéciale (Dubar and Tripier 1998).

En Europe, le concept de "profession" a été utilisé au cours des dernières décennies dans un sens bien plus large, allant jusqu'à inclure pratiquement toutes les activités sociales organisées, ayant des niveaux relativement élevés de qualification, qu'il s'agisse d'activités indépendantes (libérales), ou d'activités salariées, donc, dépendantes. Un trait que l'on retient habituellement est celui de la permanence de l'agent dans son activité pendant une période durable au long de sa carrière (et même la possibilité de penser l'activité en termes de "carrière", avec des parcours normaux de progression à l'intérieur d'une activité déterminée). "Professionnel" s'oppose ainsi, dans cette acception européenne plus élargie, d'une part, au terme "amateur",

⁷ Toutes ces tendances peuvent être abondamment référencées, mais ce n'est ni le lieu ni le moment opportun pour procéder à ce travail qui retarderait la remise de ce texte. Voir, par exemple Boëne, B., T. NOGUES, et al. (2001). A Missions nouvelles des armées, formation nouvelle des officiers des armes? Enquête sur l'adaptation de la formation initiale des officiers des armes aux missions d'après-guerre froide et à la professionnalisation. Paris, C2SD: 176..

et, d'autre part, à celui de "simple exécutant", et, finalement, à celui de "travailleur temporaire". (Dubar and Tripier 1998)

Un "professionnel" serait, donc, tout agent qui entre dans une carrière (indépendante, comme pour l'avocat en régime libéral ou dépendante comme celle de l'avocat auprès d'une entreprise), qui exige une qualification formelle (universitaire ou non, comme certaines "professions" techniques⁸) reconnue, et obéit à un corps de normes déontologiques plus ou moins explicite et garanti par la loi.

Dans ce sens restreint d'origine, il est indubitable que les militaires ne sont pas des "professionnels", puisqu'ils sont employés par une organisation bureaucratique en régime salarié, en la qualité de travailleurs dépendants. Cependant, très rapidement, les auteurs que nous évoquerons plus loin (Janowitz, Moskos, Segal, etc.), tendront à considérer que les caractéristiques institutionnelles de l'activité militaire (contrôle de l'accès par l'organisation professionnelle elle-même, codes de conduite formalisés), ainsi que la tendance à l'exercice de l'activité en tant que carrière longue (l'option pour celle-ci rendant compte des cas les plus significatifs du point de vue qualitatif bien qu'ils puissent ne pas être majoritaires à toutes les époques) font de cette activité une "profession", même si c'est au prix d'un élargissement du sens du terme.

D'emblée, ce sont les "dirigeants", comme les généraux étudiés par Janowitz qui apparaissent comme appartenant sans équivoque à la catégorie des "professionnels", ce qui rend évidente l'importance de l'autocontrôle des conditions de l'exercice des fonctions, c'est-à-dire, pour l'organisation, le pouvoir sur l'attribution de la qualité de "professionnel". Huntington, à son tour, élargit l'emploi du terme à l'ensemble des Officiers⁹, mais le restreint à ceux-ci (en excluant les "non-commissioned officers", e.g. la classe des "sous-officiers" français et des « sergents » au Portugal). Les raisons invoquées pour appliquer la définition restrictive des militaires professionnels aux qu'officiers et à eux uniquement sont vagues et insuffisantes, d'autant que le "prototype de l'Officier "véritable" professionnel, qui serait le "Westpointer" (les officiers américains diplômés par l'Académie de Westpoint représentent une minorité (environ 30% du total des officiers). D'autres études (Schweisgut, Sineau et al. 1979), consacrées aux "sous-officiers" (grosso modo sergents) ont montré comment ces derniers se considèrent, eux aussi, comme des "techniciens en uniforme", un type de militaires professionnels.

L'attraction exercée par le modèle du "Professional" libéral, indépendant, hautement qualifié, doté d'organisations hautement restrictives (ex. Ordres), bénéficiant d'un statut social élevé et d'une grande autonomie dans l'exercice de ses fonctions explique en partie l'anomalie anglo-saxonne. Dans les limites de la définition d'origine, en effet, ou bien les officiers ne devraient pas être considérés comme des "professionals", ou bien les "non-commissioned officers" devraient l'être également, puisque ce sont des professionnels de carrière longue, détenteurs de qualifications spécialisées, soumis à un code de conduite formelle, avec un contrôle de l'accès à la profession assuré par la propre Institution à laquelle ils appartiennent, etc.

Nous pouvons déduire de ce dilemme que le terme désigne plus qu'un statut professionnel (au sens européen) permanent et qualifié, un groupe d'activités sociales

⁸ La reconnaissance de la nécessité elle-même (ou non) d'une formation de type universitaire varie avec le temps et les contextes sociaux.

⁹ L'expression "commissioned officers" désigne en anglais tous ceux que l'on appelle «officiers» dans les armées européennes, à l'exclusion des "subalternes", sergents et soldats sans grade.

jouissant de certains privilèges et en particulier, d'une situation de *pouvoir* relatif au sein d'un certain domaine d'activités, bien que cette caractéristique n'ait guère été mise en relief jusqu'à présent.

Dans l'analyse que nous proposons des "professions militaires", nous adoptons un compromis provisoire entre les solutions extrêmes : nous parlerons de professions militaires sans nous détenir sur la casuistique américaine à propos de qui est ou n'est pas un véritable "Professional", et nous centrerons notre attention sur le groupe des militaires professionnels qui sont des officiers. Toutefois, nous ne renonçons pas à attirer l'attention du lecteur sur le fait que le modèle d'analyse ébauché ici peut être appliqué de façon appropriée à l'ensemble des militaires "professionnels" dans le sens européen du terme (tous ceux, quel que soit leur grade, pour lesquels l'exercice des fonctions militaires au sein d'une IM est leur activité principale, permanente, et constitue un projet de carrière dans son sein). Une étape intéressante sera, sans doute, celle qui consistera à tester les hypothèses présentées ici dans l'ensemble de l'univers militaire "professionnel" et non seulement dans celui des officiers.

2. Le plan fonctionnel

2.1 Modèles monodimensionnels d'analyse de la profession militaire: Janowitz, Moskos, Caforio

La description des professions militaires (en fait, ce pluriel correspond à notre choix personnel et non pas aux auteurs que nous utilisons), a été marquée par deux grands courants d'analyse : ceux qui s'inspirent de M. Janowitz, et ceux qui s'inspirent de C. Moskos¹⁰. Tous deux ont construit des modèles explicatifs dynamiques, pour rendre compte des transformations des professions militaires. Ce sont des modèles linéaires, à une seule dimension. Pour M. Janowitz, la profession militaire est structurée à partir de l'opposition entre deux pôles, qui sont caractérisés selon la notion wébérienne des "types idéaux": le pôle des "*managers*", opposé au pôle des "*heroic leaders*". Avec la modernisation qui s'est produite pendant le second après-guerre, Janowitz identifie une tendance allant dans le sens de la domination des "managers" (hommes de gestion, cadres de direction semblables à leurs homologues civils), et de la perte corrélative de l'influence des "*heroic leaders*" (Janowitz 1971). Ainsi, tandis que les premiers promeuvent la rationalisation bureaucratique, la bonne gestion, et privilégient les questions concernant l'administration, les seconds sont les hommes du terrain, les chefs opérationnels s'intéressant surtout (si ce n'est presque exclusivement) aux exigences de la guerre (ou du moins des opérations) et, par conséquent, au commandement des troupes. Cette opposition est la source de tensions, et la dynamique détectée par Janowitz induit une bureaucratisation progressive (à son avis, en grande partie, inévitable, bien que non souhaitable) et une civilianisation de l'armée¹¹.

¹⁰ Nous réservons la référence à S. Huntington, qui n'innove pas dans ce domaine, pour un autre aspect.

¹¹ L'expression a d'abord été forgée par Janowitz... en 1960, ce qui révèle à quel point il s'agit d'une tendance à long terme. Les citations et les mentions sont réduites au strict minimum. Un néologisme en valant un autre, nous adoptons le calque direct, et non pas l'adaptation peu réussie donnant "civilinisation"...

Quant à M. Janowitz, dont la contribution fait partie aujourd'hui des classiques de la sociologie des institutions militaires, ses analyses hésitent entre deux positions, sans que l'auteur semble conscient (du moins, selon ce que nous avons pu lire jusqu'à présent de sa vaste production), des limites de cette hésitation. Janowitz oppose surtout deux types de rôles, de styles, ou de fonctions professionnelles militaires : les "managers" – situés quelque part entre les administrateurs et les gestionnaires, et les "leaders héroïques". Ce sont ces deux figures dont il peint les traits avec une grande richesse de données empiriques, qui représentent les "types idéaux", deux pôles entre lesquels se distribuent les "professionnels militaires"¹². Cependant, chaque fois qu'il aborde les questions liées à la technologie au sein de l'institution militaire, en se référant à la couche dirigeante, Janowitz tend à énumérer non pas deux, mais trois types: le *manager*, le leader héroïque et le *technicien*. "But in actuality, the military establishment requires a balance between the three roles of heroic leader, military manager, and military technologist" ((Janowitz 1971)(1960): 21).

Il ne reste aucun doute que c'est l'opposition des deux termes – leader héroïque / *manager* – qui a la plus grande importance dans l'analyse de Janowitz, qui l'élabore en détail, surtout dans le chapitre consacré au "noyau de l'élite militaire" (Janowitz (1960) 1971: 151-165), celui du haut commandement. Il n'est donc pas surprenant que ce soit une telle opposition qui ait été retenue par la plupart des analystes. D'ailleurs, aux yeux de Janowitz, l'évolution du système organisationnel militaire aurait conduit, comme le souligne B. Boëne, à ce que le "rôle dominant se déplace (...) du "heroic leader" traditionnel, qui met l'accent sur l'autorité formelle, le courage personnel et la distinction, vers le "manager" rationnel qui recherche une certaine valeur absolue, ou se soucie de (l'obtention de) résultats pratiques et d'une politique expéditive" (Boëne 1998) (1990): 311).

La difficulté qui affecte cette description structurée selon une opposition binaire, peut provenir de la polysémie du terme anglais "*manager*" (administrateur, gérant, gestionnaire ou *dirigeant*), aggravée par le fait que son développement se fait en prenant comme objet le groupe restreint des plus hauts commandements (le noyau de l'élite). L'étude exclusive des cercles dirigeants finit par inhiber, dans la pensée de Janowitz, l'évidence que la distinction entre des fonctions de gestion administrative au niveau de la direction (de haute responsabilité, car elle est chargée de fixer des orientations d'ensemble, et qui n'ont pas, à peine, un caractère administratif, mais aussi économique et "politique") et des fonctions "opérationnelles", liées au combat ou à sa planification directe, est homologue de l'opposition entre des fonctions de gestion, administratives, et des fonctions "opérationnelles" à tous les niveaux, les niveaux inférieurs y compris (fonctions subalternes, d'exécution).

Sur ce point, le "General Staff" (état-major général) est ainsi, pour Janowitz, l'équivalent d'un "modèle réduit" des armées dans leur ensemble, étant donné que la confrontation entre deux "types de leaders", dans une instance au nombre restreint, montre comment des logiques opposées s'affrontent, qu'elles existent en grandeur réelle dans l'institution et la structurent. Qu'il nous soit permis de douter que la structure des relations entre des types de fonctions (et par conséquent entre des types professionnels) se maintient sans changement, de la base jusqu'au sommet de la hiérarchie. En réalité, à chaque étape principale, le seuil spécifique (v.g. officiers

¹² Pour Janowitz, cette expression renvoie exclusivement aux Officiers, et son analyse doit beaucoup de traits attribués à chacun des types au fait que son étude porte sur les échelons militaires les plus élevés, correspondant grosso modo aux officiers généraux.

subalternes, capitaines, officiers supérieurs, officiers généraux) redéfinit en partie les différences, comme nous l'indiquerons.

Un autre classique dans ce domaine, C. Moskos, analyse l'évolution de la profession militaire en se centrant sur la relation des officiers avec leur travail et il utilise un modèle, également linéaire, qui oppose deux types d'orientations dominantes: l'orientation "*occupational*" et l'orientation "*institutional*" (Moskos 1998)¹³. En termes succincts, la première regroupe les professionnels militaires qui *envisagent* leur profession comme tendant à être un "emploi comme un autre", et la seconde réunit les militaires qui voient leur profession comme totalement distincte, non comme un "emploi", mais comme une appartenance à une "institution", d'une façon analogue à celle des membres d'une congrégation religieuse.

Nous ne devons pas oublier, cependant, que l'objet des analyses de Moskos qui débouchent sur cette polarité ne sont pas les fonctions des officiers (le type d'activités qu'ils doivent garantir), mais leur façon d'envisager leur relation avec les tâches qu'ils assurent : un "emploi", ou une "mission" (ou encore une « vocation »).

Le modèle de Moskos, que nous désignerons dorénavant de manière sténographique par "modèle I/O", met l'accent sur une dimension pertinente pour celui qui s'intéresse à la question de la spécificité (ou de la divergence) et/ou de la similarité (ou convergence) entre la profession militaire et les professions civiles. Toutefois, tandis que Janowitz consacre l'essentiel de son effort à l'étude des commandements de haut niveau (son étude de départ est consacrée aux généraux nord-américains), Moskos s'intéresse aux officiers à différents niveaux de la hiérarchie, ce qui élargit le domaine d'application de sa théorie. À la fin, les professionnels qui adoptent l'ethos "*institutional*" finissent par correspondre assez bien aux "*heroic leaders*", tandis que ceux qui envisagent la vie professionnelle sous l'angle "*occupational*" sont manifestement plus proches des "*managers*". Par la suite, Janowitz a critiqué le modèle de Moskos, auquel il oppose la notion de "*pragmatic professionals*", comme moyen pour exprimer la tendance vers la convergence entre le militaire et le civil, que Moskos voyait comme propre aux officiers qui assument la posture "un emploi comme les autres". Le changement de vocabulaire exprime une différence de perspective, car, en dénommant les porteurs de l'ethos "*occupational*" comme des "*professionnels pragmatiques*", Janowitz sauvegarde en même temps la notion de leur "*professionnalisme*" militaire, et la figure idéale-typique du "*heroic leader*" (Janowitz 1998) qui n'était pas atteinte par la "*civilianisation*", sous le concept "*institutionnel*".

En somme, qu'ils opposent le "*manager*" (administrateur, gestionnaire) au "*guerrier*", comme le fait Janowitz, ou qu'ils opposent la relation entretenue par les agents avec l'organisation et l'auto-conception en termes de profession-vocation à l'idée d'un emploi comme les autres ("*Professional*" *vs.* "*Occupational*", ou "*Institutional*" *vs.* "*Occupational*", abrégé par "*I/O*"), il s'agit bien de modèles duels, qui distribuent les formes observées, en synchronie ou en diachronie, le long d'une seule dimension.

Les études de H. J.-P. Thomas ont recours à un "modèle" d'analyse un peu différent, distinguant dans l'organisation militaire deux "sous-systèmes", l'un "technico-administratif" et l'autre, "orienté vers le combat", et reposant sur une opposition simple analogue aux précédentes et également monodimensionnelle. La dimension en

¹³ La terminologie a été proposée par Ch. Moskos pour la première fois dans un article célèbre, qui est devenu depuis une référence obligatoire Moskos, C. C. (1998). From Institution to Occupation: Trends in Military Organization. *The Sociology of the Military*. G. Caforio. Northampton, Mass., An Elgar Reference Collection: 187-196.(1977).

question est, comme nous pouvons le déduire de ce qui précède, la relation avec le caractère exceptionnel de l'action de combat, qu'elle se décline en termes d'image de soi, ou en termes de stratégies de carrière. Mais la vérité est que ces "modèles" prétendent rendre compte surtout de la relation des professionnels militaires avec leur profession, notamment en termes d'orientations professionnelles au sein de l'organisation. Si Moskos s'intéresse à la perte d'importance d'une relation du type "institutionnel" (choix de la "carrière des armes" par vocation, goût, appel de tout ce qui fait sa spécificité), corrélative de l'émergence d'une relation du type "occupationnel" (qui tend à voir la profession militaire comme "un emploi comme les autres"), H. J.-P. Thomas, de son côté, tente de caractériser les *stratégies de carrière* des militaires, et ne distingue les deux sous-systèmes que pour mieux les situer (Thomas and Rosenzweig 1982). Cependant, nous devons reconnaître que la caractérisation de ces deux sous-systèmes en termes de structure des fonctions donne des indices précieux pour une analyse multidimensionnelle que nous présenterons plus loin. En effet, le plan où Thomas situe les variables explicatives des différences de stratégie de carrière est un plan objectif qui concerne la structure institutionnelle, laquelle détermine, à son tour, les différences entre des types de fonctions.

Il est important de remarquer que la question qui intéresse le plus ces auteurs (comme d'ailleurs ceux que nous évoquerons immédiatement ci-après) et qui oriente, donc, leur effort d'analyse (une vaste bibliographie a été produite par la suite), est la comparaison entre des organisations militaires et leurs homologues de la société civile¹⁴.

C'est ce que l'on constate en étudiant les analyses de G. Caforio et de Caforio et Nuciari. G. Caforio, en faisant le bilan de deux décennies d'efforts pour rendre compte des tendances émergeant du changement de la profession militaire, s'intéresse à la construction d'un modèle fondé sur des *caractères internes* de la profession, en attribuant un rôle moins important aux facteurs de relations externes à l'IM (comme, par exemple, la comparaison entre le statut professionnel civil et militaire, la conception de la carrière en termes économiques et techniques, l'alternance des segments de carrière à l'intérieur et à l'extérieur et, d'une manière plus générale, les stratégies individuelles de carrières militaires orientées vers la réinsertion civile). Caforio propose une opposition entre deux pôles, idéaux-typiques eux aussi (selon les termes de M. Weber, qui, décidément, inspire la plupart de ces auteurs), le pôle "bureaucratique" (ou la tendance à la bureaucratisation) et le pôle "professionnel" ou la tendance à la professionnalisation (Caforio 1998). La première est envisagée comme une tendance à l'accentuation des comportements orientés vers le respect routinier des hiérarchies, avec une faible initiative individuelle et des objectifs d'ascension selon des règles et des modèles traditionnels (ancienneté, décorations, etc.). La seconde exprime une relation avec la profession qui met l'accent sur la compétence professionnelle, l'autonomie, la promotion en fonction du mérite et de la responsabilité, etc.

Déçus par les modèles classiques, G. Caforio et M. Nuciari proposent, donc, une opposition dualiste analogue (convergente / divergente, selon que ce sont les ressemblances ou les différences qui dominent par rapport aux civils), en ne spécifiant que l'un des deux pôles de Moskos. Là où celui-ci oppose, comme nous l'avons vu, "Occupational" et "Institutional" (ce dernier étant également appelé

¹⁴ Dans un article remarquable, B. Boëne offre une synthèse du débat sur la différence entre militaires et civils: si elle existe, en quoi elle consiste, quelle est sa portée. (Boëne 1998).

“Professional” (d’un texte à l’autre, la terminologie oscille¹⁵), Caforio et Nuciari distinguent le “Radical Professional” du “Pragmatic Professional” ((Caforio and Nuciari 1998)), sans que les variables structurales internes que Thomas utilisait pour détecter la distribution différentielle des projets de carrière dans l’organisation soient prises en considération. Dans l’enquête à laquelle nous nous référons, les auteurs cherchent à détecter les différentes modalités de relation des officiers avec leurs fonctions et avec l’institution militaire. Un ensemble de questions ont été consacrées à l’identification des “qualités” principales qu’un “bon officier” doit montrer (selon l’opinion des officiers interrogés). Cinq qualités se détachent sur les 18 qui ont été proposées aux personnes interrogées. Bien que ces cinq qualités soient pratiquement les mêmes¹⁶ pour tous ceux qui ont répondu, avec à peine quelques différences d’une importance relative, l’image que ces officiers ont d’eux-mêmes (“self-image”) semble correspondre non pas à cinq, mais à *quatre* types. Ce sont les suivantes (nous les citons en anglais pour ne pas introduire des ambiguïtés supplémentaires): le “Teacher, Administrator, Logistical officer”; le “Technical officer, Pilot or similar”; le “Troop leader”, et finalement, le “Staff worker”.

Les auteurs ne documentent pas le mode de construction des *quatre* types d’image d’eux-mêmes, à partir des *cinq* “qualités” essentielles du “bon officier” (qui, d’ailleurs, répétons-le, sont communes aux quatre types). Il est vrai que les auteurs s’intéressent surtout à la question de savoir si les trois types de relation avec la profession (qu’ils ont réélaborée à partir des travaux de Moskos, en spécifiant le pôle “professionnel” en deux sous-types dénommés “Radical Professional” et “Pragmatic Professional”), choisissent des ensembles de qualités différentes pour caractériser le “bon officier”. Si nous considérons les résultats exposés, c’est ce qui semble se produire, en effet (Caforio & Nuciari 1998: 378). Toutefois, les auteurs semblent ne pas s’apercevoir du fait que les éléments de la typologie qu’ils construisent sont hétérogènes par rapport à la série des images de l’“officier idéal”. Or, d’une part, il ne semble pas raisonnable de postuler que les “images de soi” dépendent de l’importance relative accordée aux qualités idéales. D’autre part, les “qualités”, autant que les “images de soi” et, finalement, la structure de leurs relations, manquent d’une explication, qui ne peut être trouvée que sur un plan différent, non exclusivement subjectif, mais plutôt ancrée dans la structure (objective) des fonctions. En fait, on ne saurait imaginer, par exemple, que la “self-image” des officiers dont les fonctions sont du type “Administratif” puissent, en général, correspondre à l’image de soi qui tendra à être celle, en général, de l’“Officier Technicien, Pilote ou similaire”; la réciproque n’étant pas vraisemblable non plus.

¹⁵ Il serait intéressant de prolonger l’analyse des présupposés théoriques et méthodologiques qui permettent à C. Moskos de considérer comme étant presque équivalents les concepts de “Institutional” et de “Professional”. En effet, l’auteur semble assimiler le statut de “professionnel” à la perspective strictement institutionnelle et “vocationnelle”; par opposition, “occupational”, l’“emploi”, s’en trouve pour ainsi dire “dégradé” au statut de simple occupation rémunérée, “mercenaire”, si on veut nous pardonner ce terme. Or, cette vision négative de la relation de l’employé avec son emploi (même quand celui-ci est un “emploi comme un autre”), corrélative du refus d’appliquer le concept de profession à ces emplois, est profondément contestable. Il est peu vraisemblable que, dans une institution militaire, la relation avec le travail puisse être moins investie (en termes d’auto-valorisation... professionnelle, technique, social, etc.), que dans le secteur privé, où le contraire a été démontré à satiété (en Europe, en particulier par les travaux de G. Friedman, A. Touraine, etc.).

¹⁶ “Par ordre d’importance” “leadership, expertise, responsibility, discipline and decisiveness”. La liste proposée dans le questionnaire inclut 18 caractéristiques (Caforio & Nuciari 1998: 376).

Au-delà de l'“image”, - il est banal de le rappeler – existent des *fonctions objectives*, qui correspondent à des positions clairement différenciées dans le champ organisationnel. Or, il n'est absolument pas nécessaire de postuler que l'organisation, en tant que champ structuré, aussi bien que la position objective qu'occupe chaque agent dans ce champ, sont *transparents* pour l'agent, pour formuler l'hypothèse que ce sont ces positions structurelles clairement différenciées qui déterminent tant l'image d'eux-mêmes (avec toutes les variantes individuelles qui existent certainement), comme la liste des “qualités” du “bon officier” et leur importance respective aux yeux des individus.

Conscient des limites d'un modèle bipolaire simple classant l'ensemble des fonctions militaires en deux types (combat/non combat), G. Harries-Jenkins suggère également l'introduction d'une seconde dimension, le niveau hiérarchique (élevé, bas), créant ainsi une matrice carrée ((Harries-Jenkins 2003)(1990): 357). Mais cette solution ne semble pas entièrement satisfaisante, car il s'agit de rendre compte non pas d'une variable qui structure les positions de tous les agents, quel que soit le type de fonction qu'ils assument, mais plutôt de ce qui les distingue selon la place qu'ils occupent dans une structure (celles des fonctions spéciales), qui n'est pas hiérarchique, mais de coordination fonctionnelle, malgré la dissymétrie.

Décrivant une réalité très différente, celle de l'Armée Rouge de l'Union Soviétique, E. Jones détecte un certain nombre de “clivages”, ou de “polarités” dans le corps des officiers, qui lui permettent de rendre compte de la différenciation des fonctions (avec des incidences sur leur formation, leur carrière, l'accès à des positions de pouvoir). Son modèle descriptif comprend trois pôles : l'officier du commandement traditionnel¹⁷, le spécialiste technicien et l'officier politique. Le premier est un “héritage” des systèmes militaires traditionnels, ou plutôt, classiques, qui existaient avant la Révolution (tel que nous les connaissons, pour l'essentiel, dans les armées occidentales contemporaines) ; le troisième, un “héritage” direct des années post-révolutionnaires (contrôle politique des Bolcheviques sur les militaires); quant à l'officier “spécialiste technicien”, Jones inclut dans ce type aussi bien les ingénieurs, techniciens au sens classique, restreint, que les administrateurs. “The ideal Soviet officer, as detailed above, is a variation on the ideal Soviet civilian manager”, écrit cet auteur, qui distingue, à propos du système de progression dans la carrière, les “line officers” et les “non-line officers”, ces derniers correspondant aux “spécialistes professionnels”, qui sont aussi bien les spécialistes techniciens proprement dits que les “finance officers”, et les “administrative officers”. (Jones 1985): 84-94).

Il ressort, cependant, de l'analyse du système faite par cet auteur que les Techniciens au sens que nous donnons à ce terme (ingénieurs), sont une figure professionnelle nettement distincte des administrateurs, et qu'ils bénéficient de l'accès à des postes de responsabilité où ils entrent en compétition, non pas avec les administratifs, mais avec les “line officers”, qui sont des officiers que nous appelons ici “opérationnels”, soit les commandants des unités¹⁸.

Une analyse plus approfondie pourrait être conduite à l'aide des trois hypothèses suivantes. Première hypothèse : dans les États-majors coexistent non pas *deux* logiques opposées, ni même trois (dans le modèle bi- ou tripartite de Janowitz, leader héroïque, gestionnaire (+ technicien)), mais *quatre*, comme il résulte de notre schéma

¹⁷ “Traditional line commander”.

¹⁸ Voir la citation de Jones que nous introduisons un peu plus loin, à propos du pôle Technique.

qui dresse une double opposition: politique / technicien // gestionnaire (“manager”) / opérationnel (cet équivalent du “ leader héroïque ”). Seconde hypothèse : cette coexistence (et confrontation), apparaît non seulement dans les cercles restreints du pouvoir central des armées, mais à tous les niveaux. Troisième hypothèse, finalement: ce qui distingue les différentes unités organiques qui composent les armées en tant qu’organisations, c’est la prédominance *relative* de l’une ou de l’autre des composantes qualitatives (les “logiques” d’action) dans l’unité respective (Corps d’Armée, Service, unité).¹⁹ De ce jeu conjoint d’hypothèses, il résulterait que, dans les états-majors, c’est la logique “politique” qui domine, qui devient une caractéristique différentielle par rapport aux logiques qui dominent dans les autres Corps, Services, etc.²⁰.

Que la différenciation entre des tâches d’État-major, et des tâches de techniciens, d’ingénierie, ait été difficile à appréhender, malgré la différence profonde entre les contenus pratiques, les orientations quant à l’action et même aux valeurs, et finalement, quant à la façon d’appréhender la profession, ne doit pas surprendre. Le “modèle” des sciences de l’ingénieur, en tant qu’application tendancielle univoque de savoirs scientifiques dénommés, non sans complaisance, “sciences exactes”, fournit à l’action un point de référence fiable, fonde des certitudes, dirige la conception de plans, et réduit l’incertitude essentielle elle-même (non reconnaissable en tant que telle dans cet *ethos*), à la notion mécanique de “friction” clausewitzienne, sans en retirer les conséquences que Clausewitz indique.

La force et la cohérence, scientifiques et sociales, que les technosciences ont acquises très tôt, ont servi de point d’appui pour définir l’identité professionnelle de l’Ingénieur, mais ont fait défaut pendant des siècles dans le travail de l’État-major.

À leur tour, l’Économie et la Gestion, fortement stimulées par le développement économique du XIXe ont imposé, tout de suite après les Sciences de l’Ingénierie, le besoin de systématisation de l’Administration dans les domaines concernant la gestion des moyens matériels. Mais les autres sciences sociales n’ont démontré leur utilité que beaucoup plus tard²¹. Parmi celles-ci, seule l’Histoire Militaire avait conquis une légitimité, due à sa proximité avec les études classiques et à son intérêt exclusif pour l’univers militaire.

L’histoire de la création, du développement, des crises qu’a subies le Corps de l’État-major dans de nombreux pays, et de son affirmation récente en tant que fonction distincte, dotée d’exigences techniques et scientifiques qui lui sont propres (et surtout distinctes aussi bien de celles qui caractérisent, d’un côté, le gestionnaire, que de celles qui sont le propre de l’opérationnel, d’autre part, et finalement, de l’ingénieur),

¹⁹ Il est possible aussi, en toute vraisemblance, que la combinaison différente de ces composantes caractérise – permette de rendre compte, des différences entre les branches. Mais nous laisserons ce développement pour un autre cadre.

²⁰ Si elle se vérifie, notre thèse décrirait le “noyau d’élite” de Janowitz, qui est le domaine des États-majors, comme une arène “politique”, où se rencontrent et s’affrontent les logiques concurrentes (opérationnelle, *managerial*, technique), incarnées par des personnalités issues en général des secteurs institutionnels où dominent ces logiques et qui, en quelque sorte, les «représentent».

²¹ J’ai tenté une analyse de l’évolution du rôle des Sciences sociales dans la formation des officiers en Europe et aux USA in Rodrigues dos Santos, J. (2006). "Modelos de análise da profissão militar." *Episteme. Revista Multidisciplinar da Universidade Técnica de Lisboa* VI, 2^a série(15-16-17): 209-252.. Jusqu’à présent, ce sont les aspects sociaux des fonctions des officiers qui sont les plus difficiles à mettre en évidence, parce qu’ils sont perçus comme quelque chose qui découle naturellement du savoir commun, sans qu’il soit nécessaire de recourir au savoir scientifique.

a été marquée par la difficulté à définir son contenu technique spécifique et ses bases scientifiques, au-delà de son évidente proximité avec le pouvoir.

Mais il semble clair aussi que, tant dans l'exercice effectif de ses fonctions que dans la façon dont les professionnels se situent, les fonctions que nous appelons "politiques", de direction générale et de programmation, sont perçues, très vite, comme étant bien différentes des fonctions strictement techniques de l'ingénieur. L'officier Ingénieur (tout comme son équivalent civil), est la profession qui s'impose par le *pouvoir de la technologie* (la machine en général, l'armement complexe en particulier²²). L'officier de l'État-major (tout comme son équivalent civil – personnel de Direction "politique"), exerce, lui aussi, une fonction qui s'impose par les *technologies du pouvoir* (acquisition, contrôle et manipulation de l'information).

Osons avancer une hypothèse, sans anticiper sur l'analyse qui trouvera sa place dans la partie suivante de cet exposé : le développement tardif des sciences sociales, et l'absence complète des sciences (et jusqu'à celle des concepts eux-mêmes!) de l'information et de la communication, rendaient impossible l'affirmation d'un "Corps" auquel manquaient des ressources scientifiques spécifiques, et qui puisse se fonder sur ces nouveaux savoirs. Les États-majors ont donc oscillé – comme entre des choix également dangereux –, entre la bureaucratisation, la "politisation" et la fusion avec l'opérationnel.

L'exigence qui consiste à mettre au centre de l'analyse les caractères *internes* de la profession nous semble certes être une excellente idée, qui mériterait un examen plus approfondi. Néanmoins, le modèle monodimensionnel auquel nous conduit la suggestion de Caforio, au-delà d'une reformulation de portée simplement terminologique, ne serait guère plus qu'une modification de l'opposition entre les types "institutionnel" (désigné à présent par les aspects traditionnels) et "occupationnel", qui passe à être désigné, en raison surtout de la technicité et du dynamisme, comme "professionnel", ou "professionnel pragmatique" (Caforio 1998). Les critères qui se trouvent à la base de la nouvelle typologie sont sans doute différents, vu qu'elle n'oppose plus l'"appartenance institutionnelle" à l'"emploi" (donc la vocation et la différence à une préoccupation purement matérielle, économique) mais au contraire les valeurs implicites de la première et la façon comme elles sont vécues (routine, valorisation de la hiérarchie), aux valeurs qui inspirent la seconde (compétence, dynamisme et innovation, méritocratie). La vérité est toutefois que les deux types coïncident dans une large mesure. Ce qui est "institutionnel" chez Moskos est sans doute dénommé "traditionnel" chez Caforio, tout comme l'"occupationnel" du premier correspond de près au "pragmatic professional" du second.

2.2 Un modèle à deux dimensions: Segal et la méthode ethnographique

D. Segal met à l'épreuve le modèle I/O dans une série d'enquêtes. Les résultats de Segal confirment que quelque chose se vérifie dans la réalité, qui est de l'ordre de

²² La "machine" peut être un ordinateur, sans que cela affecte notre analyse; en tant qu'Ingénieur, l'Officier détenteur de la Technique contrôle l'équipement ("hardware et software"). Mais ce n'est pas lui, *en tant que spécialiste de la technologie* qui contrôle l'information – les contenus – qu'il traite.

l'opposition entre une façon d'envisager la carrière qui accentue l'aspect "emploi comme les autres" ("occupational") et une façon qui accentue la spécificité, en soulignant l'appartenance à une institution *sui generis*. Mais surtout, Segal doute que les deux formes décrites par Moskos constituent deux pôles de la même dimension, et il suggère qu'il s'agit de deux dimensions distinctes. Sur le plan ainsi défini, le quadrant qui correspond aux valeurs élevées des deux dimensions (fortement Institutionnel et fortement Occupationnel), contient, selon l'auteur, les "*pragmatic professionals*", professionnels militaires qui sont en même temps *professionnels* au sens plein du terme (haute qualification, autonomie, préoccupations catégorielles) et *institutionnels* (conscients du particularisme militaire, qu'ils préservent et cultivent) (Segal 1998).

Toutefois, si les pôles positifs des deux dimensions sont décrits, Segal ne traite pas, à notre connaissance, les trois autres quadrants définis par le croisement des deux dimensions.²³ En définissant les deux dimensions selon le modèle de la typologie de Moskos, Segal ne tire pas tout le parti possible de sa propre suggestion.

Nous retiendrons aussi des travaux de Segal la suggestion que, pour traiter ces questions, il faut employer d'autres moyens que le seul recours à des enquêtes d'opinion. Segal indique que, de par sa capacité à rendre compte des réalités pratiques, d'une part (en les observant directement sur le terrain) et des attitudes qui ne peuvent pas être verbalisées et qui, pour cette raison, restent inaccessibles à l'enquête par questionnaire (*survey*), la méthode ethnographique est indispensable pour décrire la structure des attitudes qui caractérisent l'univers militaire. Nous montrerons plus loin comment il convient d'exploiter la suggestion de Segal²⁴.

Nous avons vu que celle-ci est la principale réserve que suscitait également la typologie de Caforio et Nuciari que nous avons analysée auparavant. Si nous reprenons maintenant dans les termes du modèle que nous proposons les quatre images de soi que ces auteurs énumèrent (construisent? Identifient?), nous constatons qu'elles correspondent de très près aux quatre pôles qui résultent de la combinaison des deux axes que nous avons adoptés : Gestion – Administration ("Teacher, Administrator, Logistical officer") / Operationnel ("Troop leader"); Politique ("Staff worker"²⁵) / Technicien ("Technical officer, Pilot or similar")²⁶.

Bien qu'il existe d'autres modèles, les études tendent à se concentrer comme celles de Janowitz et de Moskos, sur des orientations de carrière et des styles idéologiques, en décrivant les effets de variables comme le sexe, la race, le niveau d'éducation ou

²³ S'il est vrai que le quadrant où se trouveraient les militaires avec des valeurs faibles ou négatives en I et en O (peu institutionnels et peu professionnels) peut être considéré comme devant être résiduel (mais peut-être pas vide), les deux autres quadrants, mixtes (valeurs positives dans une dimension et négatives dans l'autre), correspondraient sans grande difficulté aux deux types de Moskos.

²⁴ Signalons seulement que la majeure partie des hypothèses proposées ici sont le résultat d'un effort d'observation ethnographique de l'univers militaire qui nous entoure. Malgré les limites de la base d'observation, qui devra être renforcée, les hypothèses ont été vérifiées avec de nombreux officiers interrogés sur la pertinence des thèses proposées devant leur expérience professionnelle.

²⁵ Dans cette expression, le substantif "worker" introduit des connotations qui diminuent la netteté de la figure de l'"officier d'État-major" (voir l'effet que produirait en français la substitution du terme "officier" par "travailleur d'État-major"). Le caractère spécial des fonctions ne se conjugue pas avec l'image de l'exécutant, salarié, que mobilise l'expression "travailleur".

²⁶ Nous tenons à souligner que la correspondance entre les "images" et les positions structurales définies par les deux dimensions que nous utilisons ne peut être que partielle, empirique, sans véritable statut théorique.

l'âge ou le niveau hiérarchique, etc., sans s'intéresser (ou sans le faire, à notre avis, de façon suffisante), à la définition de variables indépendantes internes, relatives à la *structure des fonctions*. Or, c'est elle qui nous intéresse en premier lieu, car, sans nier l'intérêt incontestable des oppositions décrites entre différentes manières de vivre la profession militaire en ce qui concerne la relation avec l'univers professionnel civil, c'est la structure des fonctions (et leur évolution), qui peut nous permettre d'appréhender les professions militaires en tant qu'univers différencié, et justifier, par exemple, des choix quant à la formation des professionnels, à la gestion des carrières, etc.

Avec la réorganisation des concepts proposée ici, nous passons par conséquent de l'élaboration d'une liste de types d'images à la détermination de la structure d'un champ professionnel qui détermine des positions, en les opposant comme s'opposent les exigences différentes, dans une certaine mesure même incompatibles, auxquelles sont soumis aussi bien les agents individuels que les groupes qui sont définis précisément *par ces exigences*.

Les résultats de Segal indiquent que quelques différences existent en ce qui concerne les orientations dominantes, entre branches, armes et même entre unités. D'une manière très sommaire, il suggère également qu'il pourra y avoir des différences selon la proximité par rapport à la fonction combattante, mais il n'approfondit pas ces pistes qui, à notre avis et contrairement à ce que semble penser notre auteur (puisqu'il les énonce sans les explorer), ont une très grande importance. En effet, ce que l'on découvre derrière ces différences, c'est la structure des fonctions militaires et *la structure des fonctions, entendue comme la matrice structurelle et fonctionnelle* où se forment les manières d'être. Ce sont non seulement les stratégies individuelles (de carrière, mais aussi de qualification, etc.), mais également les *identités collectives* partielles (branches, armes, unités ou services, etc.), en somme les sous-cultures où se spécifient les façons de vivre, de penser, les valeurs et les projets de vie des militaires. Mais on ne soulignera jamais assez que le modèle qui résulte de cette orientation théorique se réfère à des *fonctions* et non pas à des "Armées"²⁷ ou des "Armes", puisque dans chacune de ces entités administratives, on trouve des fonctions multiples, différenciées, et que celles-ci obéissent à la logique du modèle présenté, répercutée à l'intérieur de chacune des Armes elles-mêmes. Nous devons, néanmoins, admettre, avec les auteurs que nous mentionnerons par la suite, que les profils de fonctions ne sont pas distribués de manière égale entre les armes. Malgré tout c'est donc bien cette matrice *de fonctions* qui *doit être le point de départ de la description des profils professionnels* qui intègrent des compétences spécifiques, différentes perspectives de carrière, et aussi des profils identitaires distincts. Ensemble, ces éléments peuvent être vus comme les pôles pratiques, objectifs, d'une part, et subjectifs et symboliques, d'autre part, structurant le champ d'action dans lequel les individus "jouent" leur vie professionnelle (et dans une certaine mesure, familiale et personnelle).

3. D'un modèle à "deux dimensions ½ " au modèle à trois dimensions

Dans le cadre présenté ici, nous avons exclu la possibilité de décrire en détail le modèle alternatif que nous proposons. Nous préférons donner un aperçu rapide de ses lignes principales d'orientation. Nous commencerons en soulignant que la réalité

²⁷ Le vocabulaire portugais parle de « Branches », celui des EUA de « Services ».

qu'il s'agit de décrire est avant tout la structure des fonctions (avant d'envisager la façon dont celle-ci détermine le style des orientations professionnelles et d'autres adoptées par les individus), et qu'il nous paraît indispensable de recourir à un modèle à "deux dimensions plus une", ou "deux dimensions et 1/2"²⁸.

Telle qu'elle se présente actuellement dans la majorité des forces armées des pays occidentaux, la structure des fonctions est le fruit d'un mouvement continu de différenciation. Le point où nous en sommes est celui d'une pulvérisation des spécialités qui ne fait que traduire, au sein des armées, la prolifération extraordinaire des savoirs spécialisés, dont la fragmentation nous met devant des catalogues de milliers de fonctions techniques nettement distinctes. L'ordre que ces différentes classifications introduisent dans cet univers est commode. Une synthèse des différenciations dans les organisations militaires que nous devons à (Caplow and Vennesson 2000), distingue deux dimensions principales, l'une "verticale" et l'autre, "horizontale". La dimension verticale correspond au degré hiérarchique et au commandement, et spécifie l'échelle des grades et l'échelon des unités commandées, tout en ménageant une donnée essentielle : la distinction entre officiers / non officiers.

La dimension horizontale, celle qui correspond à une spécialisation fonctionnelle, distingue la spécialisation par arme ou spécialité ou la fonction au combat. Les auteurs rappellent que l'on distingue cinq armes depuis le temps des Romains : Infanterie, Cavalerie, Génie, Logistique (l'Intendance française) et l'État-major. Ainsi, les formations terrestres actuelles incluent des *unités spécialisées* pour les Communications par radio (Transmissions), le transport, le renseignement, la logistique, la santé, la justice, la construction et la démolition, les relations publiques, etc. Dans la différenciation horizontale, certaines classifications regroupent les "armes" selon des critères plus larges. Dans cette optique, la France, par exemple, distingue les "armes de mêlée", ou armes "de contact" (Infanterie, Cavalerie Blindée), d'appui (Artillerie, Génie, aviation légère), et les armes d'assistance (appui logistique, matériel, transport, transmission). L'étude des "doctrines" élaborées aux niveaux national et international fournirait, certainement, de nombreuses variantes des ces classifications.

Dans une perspective qui nous intéresse d'une manière plus directe, les auteurs²⁹ énumèrent "les *fonctions principales* (administratives, commandement, personnel, renseignement, opérations, intendance)" (italiques de l'auteur de cet article). Il ne serait ni difficile ni arbitraire de réduire davantage cette énumération, en la réorganisant légèrement, pour arriver à une petite liste de "fonctions principales" :

²⁸ Il nous paraît légitime d'utiliser, à titre en partie métaphorique, la solution employée par Marr pour exprimer le niveau intermédiaire entre une vision à deux dimensions et la vision 3D ("vision à 2 1/2 dimensions"), pour des raisons identiques. Dans ce cas, comme nous le verrons, la 1/2 dimension est la hiérarchie; en effet, celle-ci différencie, et même de manière universelle, les professionnels militaires, mais l'échelle qu'elle constitue est parcourue d'une manière uniforme (bien qu'à des vitesses différentes) par tous les officiers, tandis que les autres dimensions peuvent distinguer des types de fonctions qui, bien que n'étant pas "étanches", peuvent ne pas se trouver sur le parcours normal de tous. Ainsi, la hiérarchie réunit et rend *semblables* dans une dimension les types professionnels (horizontaux) et les groupes qui leur correspondent, lesquels sont le support de *différences* de caractère permanent.

²⁹ Remarquons qu'il s'agit de sociologues spécialistes du domaine militaire, l'un deux étant Américain et l'autre Français, ce qui induit un certain recul quant aux particularismes nationaux (d'ailleurs différents) de chacun.

Administration (incluant le Personnel), Logistique, Commandement (et Renseignement), Opérations.

En réponse à une nécessité d'ordre pratique, nous retiendrons uniquement de cette formulation l'idée, qui est sous-jacente à de nombreuses spécialisations technico-opérationnelles et aux différences traditionnelles entre "armes" et/ou services, selon laquelle il existe un espace fonctionnel qui peut être décrit grâce à un nombre restreint de concepts, qui composent un schéma relativement simple où s'inscrit la majorité des éléments. Le mérite d'une telle schématisation est de réduire l'immense diversité empirique des situations³⁰ et de permettre une vision d'ensemble cohérente et, nous l'espérons, susceptible d'être opérationnelle quant aux profils professionnels (et, par exemple, aux profils des besoins de formation).

Le modèle que nous proposons est, en effet, un modèle structuré selon deux dimensions principales, que l'on peut voir comme des dimensions continues dans lesquelles les cas concrets se distribuent entre deux pôles. La première oppose le "Politique" au "Technique", la seconde oppose l'administratif, le "Bureaucratique" à l'"Opérationnel."

Afin de donner ne serait-ce qu'une vignette résumant le sens des expressions employées, nous pouvons dire que la première dimension exprime l'opposition entre les fonctions d'élaboration des objectifs internes de l'IM, de ses relations avec l'extérieur (négociation de moyens, relation avec les institutions civiles, avec les médias, etc.). Ce pôle caractérise les États-majors, et les fonctions de type état-major (EM). Nous pouvons le définir d'une manière abstraite comme le pôle d'élaboration et d'utilisation de l'information. Le pôle opposé, dans cette même dimension, est constitué par les fonctions techniques, toutes les fonctions dont le caractère dépend de l'importance de la technologie, de la manipulation des forces de la nature et du pouvoir sur la matière. En résumé, et en opposition au premier, il concentre et repose sur le "Pouvoir de la Technique".

Remarquons que cette différence, selon les hypothèses de base qui nous guident, détermine (et c'est en cela qu'elle nous intéresse) des manières de penser, d'agir, d'être en contact avec l'IM, et, donc, des noyaux de compétences et d'identités qui sont profondément différents. De cette façon, la logique du pôle "Politique" est évidemment celle de l'arbitre (et, en partie, de l'arbitraire, dans le sens où les décisions reposent réellement sur des préférences qui, en tant que telles, sont toutes également permises du point de vue des lois de la nature, et rarement surdéterminées par la nécessité objective). En tant que sphère de l'élaboration des objectifs, elle tend à être un pôle de pouvoir, car la détermination des objectifs et même des finalités, une fonction qui demande de longs processus de travail organisationnel, est prioritaire par rapport à leur exécution. De son côté, le pôle "Technique", fonde sa structure organisationnelle et son fonctionnement non pas en accord avec le libre-arbitre, mais avec la nécessité dictée par les lois de la Nature. Le domaine de la Matière et les

³⁰ La multiplication des spécialités, notamment dans le domaine technique, est une des caractéristiques les plus visibles de l'évolution des professions militaires. Dès le début des années 1960, Samuel Huntington soulignait avec raison la tendance à l'augmentation de la spécialisation technique. Huntington souligne le fait que, par exemple, dans l'Armée de l'Air, les officiers étaient répartis entre 40 "domaines d'utilisation", 198 spécialités d'officiers de l'Armée de l'Air et 309 spécialités et sous-spécialités, tandis que dans l'Armée (de terre), les officiers se répartissaient entre 394 fonctions militaires spécialisées Huntington, S. P. (1998). *Power, Expertise and the Military Profession*. The Sociology of the Military. G. Caforio. Northampton, Edward Elgar Publishing L.ted: 249-271..

applications technologiques qui se traduisent dans les systèmes d'instruments est le domaine de l'Ingénieur. Un domaine de fonctions qui manipule Matière et forces physiques et non pas l'information, et développe un ethos professionnel qui tend à être marqué par le positivisme de la nécessité technique. Ce n'est qu'une façon différente de représenter les deux dimensions qui définissaient le plan que nous avons présenté auparavant, en soulignant que les arbitrages des "techniciens" interviennent dans le choix des Moyens parmi d'autres Moyens et, pour cette raison, s'opposent en tant que "spécialistes de l'objectivité", aux instances administrant les incertitudes et les Finalités.

La seconde dimension oppose l'"Administratif" à l'"Opérationnel". Afin de simplifier la présentation, nous pouvons nous servir d'expressions caractéristiques, désignant le premier comme le domaine de la "force de la règle". Il est dominé par la minutie de la notation, l'ordre de succession des procès, le calcul scrupuleux des ressources et de leurs affectations, le respect de la norme et du règlement qui caractérisent (et rappelons-le, aussi dans le bon sens du terme), la Bureaucratie en tant que système de rationalisation.

Le second pôle, comme le lecteur l'a déjà deviné, est celui de la "règle de la force". En effet, ce que nous appelons le pôle "Opérationnel" est ce qui résume de manière extrême la logique pratique de la finalité spécifique qui définit l'IM : la capacité de faire la guerre.

Or, celle-ci, bien qu'étant constamment pensée comme devant obéir à des séquences rationnelles, prévues et contrôlées, et qu'elle obéisse, en principe, à des règles morales et déontologiques (les "lois de la guerre"), est essentiellement le domaine de l'imprévisible, de la logique pratique de l'action en situation d'extrême urgence, qui n'est pas compatible (ou entre inévitablement en conflit) avec la logique administrative, d'une part. Elle est le domaine du conflit entre les règles déontologiques et morales et la recherche de l'efficacité à tout prix, qui n'est pas compatible avec ces restrictions.

Figure1: Les deux axes de spécialisation fonctionnelle

Sur l'axe horizontal, nous avons représenté la dimension qui exprime l'opposition entre la gestion, l'administration, le raisonnement économique, dominé par la préoccupation des "économies de moyens", par le contrôle *a priori*, par la minutie du registre : en un mot par la bureaucratie, que nous entendons ici sans connotation négative particulière, à la fonction "opérationnelle", caractéristique la plus originale de l'institution militaire, qui correspond à l'opération militaire dont le type extrême est le combat. Entre les deux pôles s'opposent donc les normes de fonctionnement concret, l'"ethos" qui inspire chacun, la relation entre moyens et finalités.

En ce qui concerne la fonction Gestion / Administration, nous observons les paramètres qui correspondent à la notion wébérienne de bureaucratie, avec la tendance correspondante à l'uniformisation normative des procédures, la rationalisation du comportement individuel en termes de conformité à des normes générales. Par conséquent, la bureaucratie se présente comme l'instauration d'une prévisibilité des comportements individuels (Merton parle, d'une manière très expressive de "calculabilité"), particulièrement favorable à la création de vastes organisations. Les agents des bureaucraties adoptent des modèles de comportement "froids", lents, préoccupés par la responsabilité immédiate, *locale*. La cohérence de la bureaucratie est fondée sur l'uniformité de la règle. Mais la rationalité de l'agent³¹ tend à intégrer le plus volontiers des critères *locaux*, ce qui lui confère un aspect peu étudié jusqu'ici, si l'on se reporte à la caractérisation des processus bureaucratiques selon Max Weber. En effet, comme l'observe Weber, la rationalité bureaucratique tend à s'orienter en vue du respect de règles générales, ce qui augmente la prévisibilité de l'action; mais tend aussi à les multiplier, ce qui tend à paralyser l'organisation. Paradoxalement, donc, le caractère général des normes bureaucratiques n'empêche pas que le calcul (rationnel) effectué par les acteurs à partir de ces normes (motifs pour agir, anticipation des conséquences), tende à considérer seulement des paramètres locaux, c'est-à-dire, à ne considérer que l'effet de la norme (générale) dans le contexte restreint, immédiat, dans lequel l'agent est inséré. Le contraste entre norme générale et calcul local rend possible une grande diversité de pratiques locales, éventuellement contradictoires, responsables de la paralysie globale malgré l'existence de dynamiques locales. Beaucoup d'agitation (locale), peu de résultat (global), tel pourrait être le résumé du cadre que nous avons décrit.

Ce qui nous intéresse, c'est que, comme dans la plupart des bureaucraties, si ce n'est dans tous les cas dès qu'il s'agit de *gestion*, nous soyons dans le domaine de la minutie, de l'épargne, de *l'enregistrement* et du contrôle *a priori*, un monde bien caractéristique. Les institutions militaires doivent, elles aussi, gérer – bureaucratiquement – des ressources humaines et matérielles, et rendre des comptes exacts, et annuels, auprès d'instances purement abstraites (par exemple, la Cour des Comptes, etc.). Comme nous le verrons, dans nos armées, la fonction administrative et de gestion, si elle a toujours existé, ne s'est différenciée que tardivement, pour ce qui est de s'incarner dans des instances *ad hoc*, dotées d'une place bien définie à

³¹ Nous parlons d'"agent" pour désigner l'acteur individuel, d'"acteur" pour le groupe. Sur ce point de l'analyse, nous renvoyons aux concepts élaborés par Crozier Crozier, M. and E. Friedberg (1977). L'acteur et le système. Paris, Seuil. Crozier et Friedberg.

l'intérieur des armées, avec son propre personnel spécialisé. La bureaucratisation des armées est, ainsi, synonyme d'opposition croissante entre la logique administrative et la logique "militaire proprement dite", la logique du combat.

Parce que, de toute évidence, la finalité et la justification primordiales des ressources qui se trouvent dans ces institutions sont un certain *output*, un produit principal – l'opération militaire. Or, même quand elle reste virtuelle, en temps de paix, la logique de cette finalité est aussi opposée que possible à celle de la fonction bureaucratique. L'opération dont le type extrême est, comme nous l'avons signalé, le combat, repose sur une rationalité qui est toute autre que celle du bureau. L'urgence, le danger, la transgression toujours menaçante des normes morales courantes, sont des éléments puissants de structuration non seulement des situations – contextes d'action – mais aussi de la relation que les acteurs spécialisés entretiennent, à l'intérieur de l'institution, en vue du combat. Dans ce cas, les ressources, notamment matérielles, sont envisagées comme devant être utilisées, en fonction de besoins locaux et non pas de règles *a priori*, sans d'autre limite si ce n'est leur épuisement. La logique de l'épargne est aussi étrangère à de telles situations que le gaspillage l'est à la bureaucratie. L'"opérationnel" est l'homme de la "*dépense*" notion dont G. Bataille a fait une thématique essentielle, du gaspillage, de la dépense excessive, agonistique. Si l'"opérationnel" – le combattant qui est le prototype de la fonction extrême caractérisant ce pôle de l'axe "gestion \leftrightarrow combat", est amené, à l'occasion, à "économiser" (armes, munitions, matériel), c'est pour mieux les dépenser tout de suite après. Aucun opérationnel n'économise des munitions pour les ramener à la base, à l'inverse, il les épargne pour les dépenser sans compter si cela s'impose, au moment où elles seront nécessaires. Il n'existe pas d'images plus illustratives de cette opposition que celles de la relation entre un(e) opérationnel et le matériel qu'il utilise. Tandis que le bureaucrate qui exige un enregistrement, une justification pour chaque projectile délivré, économise, l'opérationnel, lui, quand il le faut, dépense sans compter ; aux yeux du premier, il "gaspille". Là où l'un pense en termes de "moyens" (économie de moyens), l'autre pense en termes de "résultats" (maximisation des résultats pratiques).

Devant la lenteur minutieuse du "gestionnaire" bureaucrate, l'absence de compromission physique, l'absence de danger et de *pression temporelle* immédiate, l'"opérationnel" vit dans un univers qui semble symétrique : exigence d'efficacité pratique, engagement physique maximum (au moins éventuel), pression temporelle intense et constante³².

Toutes deux indispensables, ces deux fonctions, en se différenciant le long du temps, mais le restant aussi dans la synchronie, en sélectionnant des types de personnes différentes "produisent" une tension fondamentale au sein des institutions. Nous verrons comment cette opposition (qui est une opposition de fonctions, mais aussi de visions du monde, d'ethos, de "façons de vivre"), influence la relation des uns et des autres avec les sciences. Nous développerons ailleurs l'opposition, confirmée par l'ethnographie des professions militaires, entre la logique du calcul des *ressources* et

³² Remarquons que cette opposition est l'homologue de celle qui s'instaure entre les pilotes d'avions et les administrateurs des flottes, les contrôleurs aériens dans les aéroports et agents de contrôle des procédures, etc. Tandis que les équipes de pilotage vivent sous la pression intense du temps, les administratifs qui gèrent règlements et procédures vivent dans le domaine de la formalité et de la règle *a priori*. Le résultat fréquent est l'abandon d'une partie des règles ou des processus de vérification par les pilotes – les "opérationnels".

de leur gestion minutieuse (une logique de l'*efficacité*) et la *logique des résultats*, avec les compromis que celle-ci exige au nom de l'*efficacité* (objectif prioritaire entre tous lorsqu'il s'agit de la guerre). Il suffit de poser une hypothèse: cette dimension, comme la précédente, oppose non seulement deux types de *fonctions* nettement différentes, et même deux types d'*hommes* (et donc de professionnels).

La "demie dimension" est, nous l'avons annoncé, la hiérarchie (voir la note de bas de page), qui, en tant que caractéristique uniforme à toutes les fonctions, sépare, effectivement, les niveaux et structure les groupes à l'intérieur de chacune d'elles, mais confond les professionnels ayant des profils différents (Exemple: un Major Ingénieur et un Major d'Infanterie). Il est important néanmoins de l'introduire dans le modèle, puisqu'elle peut être décrite à chacun des grands niveaux hiérarchiques (v.g. officiers subalternes, capitaines, officiers supérieurs, officiers généraux). L'observation montre, d'ailleurs, que les relations entre les quatre pôles diffèrent à chacun des niveaux de hiérarchie, ce qui permet aux professionnels de calculer leurs carrières en tenant compte de la possibilité de circuler entre les quatre "points cardinaux" du système. Mais ceci ne se produit jamais d'une façon illimitée, et suit plutôt un éventail restreint de chemins permis, ce qui confirme la pertinence générale du modèle en tant que systèmes d'oppositions.

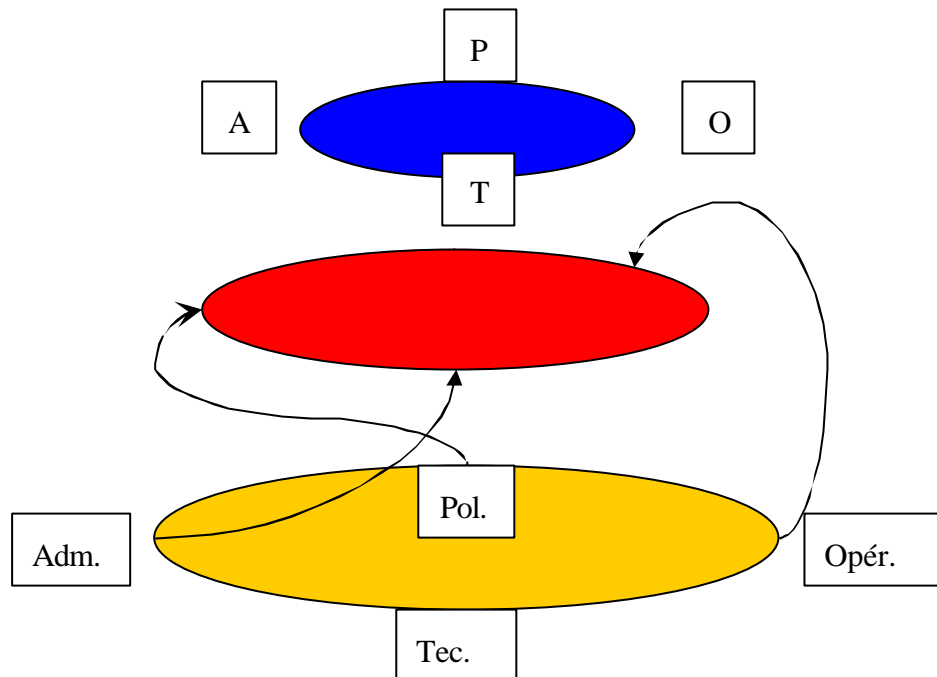
Il faut souligner que quelques études déjà utilisées (il en existe d'autres qu'il serait trop long de citer dans le cadre qui est le nôtre ici), suggèrent que la hiérarchie, loin de supprimer la différence et de désactiver le système de relations entre officiers ayant des profils correspondant aux quatre pôles, conserve ces différences et établit d'une façon originale des relations de force entre composantes qui, ensuite, se reflètent dans les équilibres aux niveaux hiérarchiques inférieurs. Ce que la hiérarchie produit, c'est une réduction des distances fonctionnelles, puisque, au lieu d'être des unités et des services séparés, les instances les plus élevées tendent à être plus conjointes. Pour cette raison, le cadre décrit par Janowitz, qui est concentré sur les hauts commandements, montre les états-majors généraux comme des arènes où la logique et les orientations du "heroic leader" sont confrontées à celle du "manager", tandis qu'aux niveaux inférieurs c'est la séparation dans l'espace (unités différentes, séparation des armes, etc.), qui permet quelques stratégies de gestion du niveau de conflit au moyen de l'évitement.

Dans une représentation graphique, l'espace de la hiérarchie apparaît sous la forme d'un cône, où les différences fonctionnelles se maintiennent, en même temps que l'espace de jeu (pourquoi pas le "théâtre d'opérations institutionnel") se voit réduit.

Dans la figure ci-dessous, nous avons dessiné, pour des raisons de commodité, trois niveaux seulement (que nous pourrions considérer comme correspondant à l'"officier subalterne", au "capitaine", aux "officiers supérieurs"; un quatrième cercle, plus restreint représenterait les "officiers généraux"), indiquant uniquement deux ou trois itinéraires ascendants, parmi ceux qui sont possibles.

Si la hiérarchie est, éventuellement, la plus ancienne parmi les différenciations internes, les quatre types de fonctions que nous avons structurées dans les deux dimensions (Politique/Technique et Bureaucratique / Opérationnel), ont aussi une histoire, et il nous semble indéniable que les positions relatives qu'occupent aujourd'hui les quatre types principaux dérivent, dans une large mesure (et surtout sur le plan symbolique, qu'il serait erroné d'ignorer dans le contexte militaire), du processus de différenciation qui a présidé à leur émergence.

L'Opérationnel, parce que c'est le domaine de fonctions liées au Commandement de troupes et aux opérations militaires en général, de la guerre en particulier, a joui d'un statut prédominant presque exclusif (au moins jusqu'au milieu du XIXe et dans beaucoup de cas, jusqu'à la fin de ce même siècle (1914).



L'équilibre numérique entre composantes n'est qu'un indicateur, mais, en permettant d'identifier une tendance structurelle décisive, il prend un intérêt qu'il faut souligner. Si nous considérons le cas de l'armée nord-américaine, vers 1865, durant la Guerre de Sécession, la proportion des effectifs militaires directement liés au combat, comparés à ceux qui ne lui sont pas directement associés, était d'environ 92% / 8%. Un siècle plus tard, au début des années 1960, les proportions avoisinaient 29% / 71%; il est probable que les proportions actuelles soient plus proches de 25% / 75%. La profession militaire (l'ensemble de fonctions articulées autour de savoirs, de techniques et de pratiques) caractérisée auparavant comme "Opérationnelle" dominait, par conséquent, et de très loin, l'équilibre interne de l'IM. Il est clair qu'un tel fait a des conséquences de longue portée à tous les niveaux, autant techniques que dans les relations de pouvoir interne des IM, dans ses rapports avec la société civile, les institutions politiques, etc. Mais la prédominance de l'"Opérationnel" n'était pas seulement numérique, car elle déterminait les structures fonctionnelles internes aussi bien que l'identité professionnelle. Le prototype professionnel, l'image avec laquelle les militaires se sont identifiés durant toute cette période est celle de l'"opérationnel", qui possède ainsi une sorte d'hégémonie symbolique décisive (Karsten 1998). Les autres pôles, en se définissant progressivement (et difficilement) en tant que fonctions permanentes, vont rester, pendant des siècles, des secteurs dominés au sein des IM. Le "Bureaucrate", administratif, prend brusquement de l'importance avec les armées de conscrits, qui sont aussi des armées de masse et exigent le développement de grandes administrations permanentes. Peu différencié au début, l'administratif (et la logistique) est également envisagé comme un facteur de statut presque servil par rapport à l'"Opérationnel" : *"L'intendance suit"*, aurait dit, dans le style arrogant qui le caractérisait, Napoléon.

La logistique (et l'administration) obéissent et suivent³³, l'opérationnel commande.

Revenons, à présent, au schéma à deux dimensions, pour caractériser plus en détail le second axe (représenté à la verticale), où nous avons remarqué l'opposition entre deux pôles, "politique" et "technique". Le premier est le pôle de la décision générale d'agir et de la planification de l'action. Sa logique est celle de la finalité globale, portant éventuellement sur le court terme, mais toujours tributaire d'une visée globale et à long terme, et des contextes externes de l'Institution. Il s'agit, indiscutablement, du pôle du pouvoir *formel* au sein de l'institution, qui est *politique* parce qu'il incarne les finalités globales. Mais la rationalité qui le caractérise est une rationalité hybride. En effet, en assumant les finalités locales (décider l'"opération"), l'"Etat-major" développe, d'une part, une rationalité qui est "économique" (il calcule des coûts et à affaire aux affectations des moyens), mais non pas "gestionnaire" (parce que, pour un militaire, agir signifie dépenser sans qu'il y ait un retour de l'investissement dans le sens où l'entend le gestionnaire), et une rationalité "opérationnelle" (parce qu'elle planifie l'action jusqu'au détail), sans être, lui-même, l'"opérationnel combattant ».

Le pôle opposé de cette seconde dimension présente la fonction du spécialiste technicien dont le prototype est l'Ingénieur. Pour les techniciens hautement qualifiés et spécialisés, la réalité se présente d'une manière différente, si nous la comparons à la vision du pôle "politique". Son aversion envers la "politique", même si elle est entendue dans un sens strictement interne à l'institution, n'est dépassée qu'aux niveaux de responsabilité les plus élevés. Le domaine de rationalité de l'ingénieur est la possibilité matérielle, physique, des actions, et pour cette raison précise, la mise en place de moyens techniques, et insistons là-dessus, *physiquement* adéquats. Leur opposition à la rationalité de l'État-major n'a pas toujours été clairement perçue, aussi bien par les acteurs que par les analystes, pour des raisons historiques, bien que ces dernières soient largement connues. En effet, la transformation des armées de l'Ancien Régime en des armées modernes s'est faite sous le signe de la Technique, et sous l'emprise des ingénieurs militaires. L'hégémonie des "armes techniques" (Génie, Artillerie)³⁴, aux niveaux les plus élevés des hiérarchies militaires, à partir du XIXe, dans de nombreux pays, a été liée à la formation initiale des officiers, lorsque celle-ci a été restructurée. Les premières grandes Écoles des nouvelles armées nationales ont été, sur le modèle napoléonien, des écoles d'ingénieurs³⁵. Que ce modèle qui regroupait dans un unique groupe social (acteurs institutionnels) dirigeant le "technicien" et le "politique", subordonnant le second à la logique du premier, ait eu une importance et une longévité considérables, c'est ce qu'atteste la vision qui était encore celle des grands dirigeants militaires nord-américains de la guerre en cours dans les années 1940: "a great engineering enterprise". Si l'État-major calculait

³³ Le lecteur n'est pas sans connaître les conséquences funestes qui ont été celles des problèmes logistiques de la campagne de Russie (quand l'"intendance" a cessé de suivre...).

³⁴ La création elle-même de ces armes correspond à l'importance croissante des moyens technologiques correspondants (artillerie, fortifications, etc.). Elles seront dotées d'écoles spéciales, les premières en ce qui concerne la formation des officiers, puisque, pour la première fois dans l'histoire, il est possible d'acquérir les savoirs liés à ces domaines de manière informelle, dans la pratique, il devient nécessaire auparavant de posséder une préparation scolaire spécifique, en sciences de base et mathématiques.

³⁵ Nous ne développerons, ni ne justifierons pas non plus comme cela serait nécessaire dans d'autres contextes, en nous aidant d'exemples bien documentés. Mentionnons à peine, pour mémoire, le succès du modèle de l'École Polytechnique, suivi par les fondateurs de l'académie nord-américaine de West Point et plusieurs autres.

comme les ingénieurs, ce n'était pas uniquement parce les ingénieurs dominaient dans l'État-major. C'est parce que l'action était conçue en fonction de paramètres techniques objectifs, quantifiés, vu que la décision "politique" était absorbée, si ce n'est par la certitude, par le calcul de probabilités, et les relations avec le théâtre des opérations (et incidemment, avec les ennemis), calculées comme des relations entre grandeurs physiques.

Le pôle "Technique", qui a aujourd'hui un statut élevé, au point que nous prenons son importance comme une évidence, surgit toutefois, au terme d'une histoire elle aussi longue et agitée. Trouvant son origine, justement, dans les armes dites "techniques", la composante se manifeste d'abord dans les contraintes introduites par la technologie dans l'organisation militaire elle-même. L'Artillerie d'abord, le Génie ensuite, montrent, au sein des IM, les conséquences du progrès général des techniques. Mais il serait illusoire de penser que leur statut élevé actuel est un fait ancien. En réalité (et pour ne donner qu'une indication télégraphique), l'artillerie commence par être un ensemble de techniques artisanales, plus proches des "offices mécaniques" que des savoirs "nobles". Inversement, le génie commence par ressembler à un corps étranger, dont l'intégration au corps des "véritables officiers" a été, pendant plus d'un siècle, un casse-tête... avant de devenir (à partir du début du XIX), le pôle dominant en ce qui concerne la définition des savoirs militaires et l'image du professionnel.

Deux faits ressortent de l'histoire des relations entre "technicien" et "politicien". Le premier est la dimension de la séparation entre spécialistes de l'État-major (que nous considérons ici comme représentant la fonction "politique"), et ingénieurs (inaugurée par l'armée prussienne, un exemple qui est resté sans imitateurs pendant de longues décennies). D'ailleurs, le corps de l'Etat-major sera non seulement formé à l'aide d'un recrutement où les ingénieurs dominent, mais il intégrera également des fonctions purement techniques, remplies par des spécialistes qui, étant donné que les armées n'ont pas encore de places spécifiques susceptibles de les accueillir, sont affectées à l'État-major (services de topographie, de cartographie, qui vont être remplies par des ingénieurs géographes). Le second concerne la difficulté avec laquelle la formation initiale des officiers s'est détachée (progressivement, et de façon incomplète), de l'image idéale de l'officier-ingénieur³⁶. En tant qu'objectif très souvent réaffirmé, la formation des officiers dotés d'un "engineering mode of thought"³⁷, exigeait que les sciences de l'Ingénieur soient la composante dominante de toute formation, même dans le cas de la formation d'officiers des armes dites non techniques (par exemple, de l'Infanterie).

Que les savoirs dont l'officier d'Etat-major sont différents, plus vastes, et, d'une certaine façon, supérieurs³⁸ à ceux des techniciens, aussi qualifiés qu'ils puissent

³⁶ Pour certains acteurs, la seconde guerre mondiale ressemble à une " vaste entreprise d'ingénierie", "a great engineering job", selon les termes de S.L.A. Marshall en 1947, cités par Boëne ((1990) 1998: 311). Ce qui aura été, selon d'autres, une source de difficulté pour l'armée américaine. Elle s'ajoute à la tendance traditionnelle, selon laquelle, avec l'introduction des armes nucléaires "les militaires semblent s'être transformés en une gigantesque élite d'ingénieurs ("engineering establishment")", écrit M. Janowitz (1971: 21)

³⁷ Le thème vient de West Point, mais l'idée est largement partagée sur le continent européen.

³⁸ Cette épithète est sujette à caution; nous l'employons pour signifier que les contextes informationnels sont toujours plus vastes que les paramètres techniques qui interviennent en toute situation. Or, le traitement de l'information, ayant en vue la production de connaissance intégrée des situations et la justification des décisions plus générales, est par nature supra-technique (c'est, dans notre acception, "politique", une tâche d'E-M).

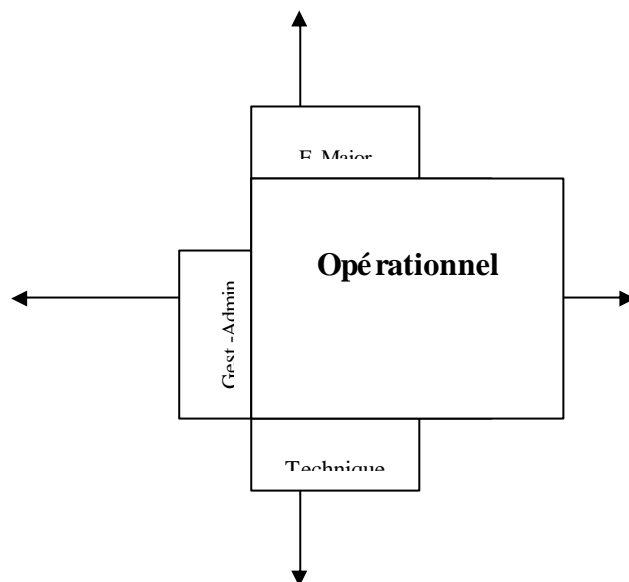
l'être³⁹, c'est ce que l'évolution des armées, en particulier au XXe, a démontré. La rationalité de l'Etat-major est doublement distincte de la technique: d'une part, elle est orientée, comme dirait Max Weber, comme une *Wertrationalität*, orientée en fonction de *valeurs*, dont la définition et la traduction en finalités pratiques sont des tâches éminemment politiques, incertaines, problématiques, et sont proprement incalculables; d'autre part, comme Clausewitz l'avait déjà démontré, la reconduction du combat à une science exacte appuyée sur des calculs a priori et des hypothèses déterministes, aboutissant à une prévisibilité complète, est une illusion. La rationalité des ingénieurs est une *Zweckrationalität*, orientée en fonction d'objectifs matériels, mais elle est surtout une application d'hypothèses déterministes quant aux "lois de la nature" et à son immuable régularité. Le premier est le domaine d'intellectuels (toujours menacés par la dérive vers une certaine bureaucratisation, d'une part, ou vers un théoréticisme abstrait aux conséquences néfastes, d'autre part). En même temps que la planification de l'action (qui les confronte avec les "opérationnels"), ils font face à la nécessité de l'improvisation appropriée aux situations concrètes, à la capacité de négociation, à la gestion de la relation avec le domaine de la politique proprement dite et avec la société civile en général : en somme, le domaine de la pluralité des solutions, de l'incertitude. Les seconds –techniciens– sont poussés par l'idéologie de la certitude, de l'objectivité du calcul, de « la meilleure solution possible », si ce n'est de l'unicité des solutions, du résultat pratique. "Intellectuels" comme conséquence de la formation avancée et de la haute qualification qui les caractérisent, les "ingénieurs" en tant que corps de techniciens sont aussi différents que possible des hommes des Etats-majors. Ceux-ci accueillent (et ceci, comme nous l'avons vu, depuis le début de la création des corps spéciaux d'Etat-major), de nombreux ingénieurs. Mais si, au début, la fonction fait le moine, en se différenciant, la fonction va exiger un profil humain et professionnel de plus en plus divergeant⁴⁰.

3.1 Le modèle d'analyse appliqué à l'évolution historique des armées

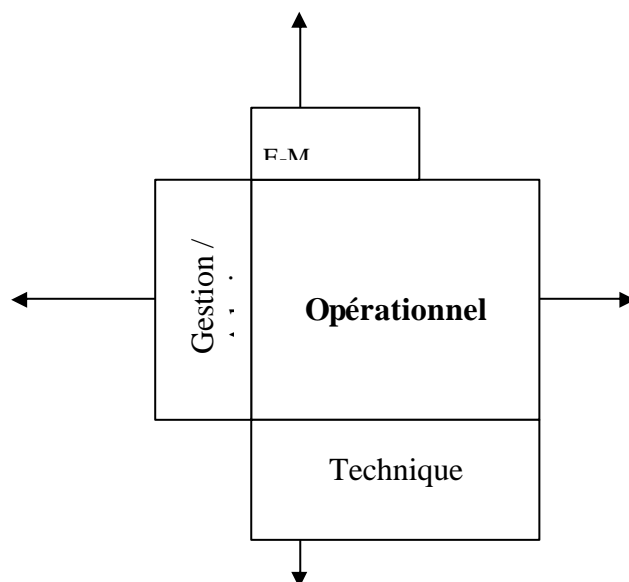
Le diagramme expliquant la relation entre les deux axes devrait être dessiné en regroupant l'ensemble des fonctions au centre, à l'endroit où les axes se croisent, afin de représenter la situation des armées de l'Ancien Régime. Le passage du temps, quelles que soient les coupures chronologiques que nous jugeons nécessaires, est signalé par l'éloignement progressif des composantes, qui "émigrent" le long de chaque axe pour aboutir à l'état actuel, de forte différenciation, et probablement, de contradiction croissante entre des logiques opposées. C'est ce processus que nous avons traduit graphiquement dans les diagrammes qui suivent.

³⁹ Notons que l'évolution des sciences et des techniques, en exigeant une spécialisation croissante à mesure qu'augmente la qualification, contribue fortement à la réduction du champ d'action institutionnel des techniciens, en les rendant tributaires de fonctions locales, particulières, en leur retirant la vision globale que les fonctions d'Etat-major imposent.

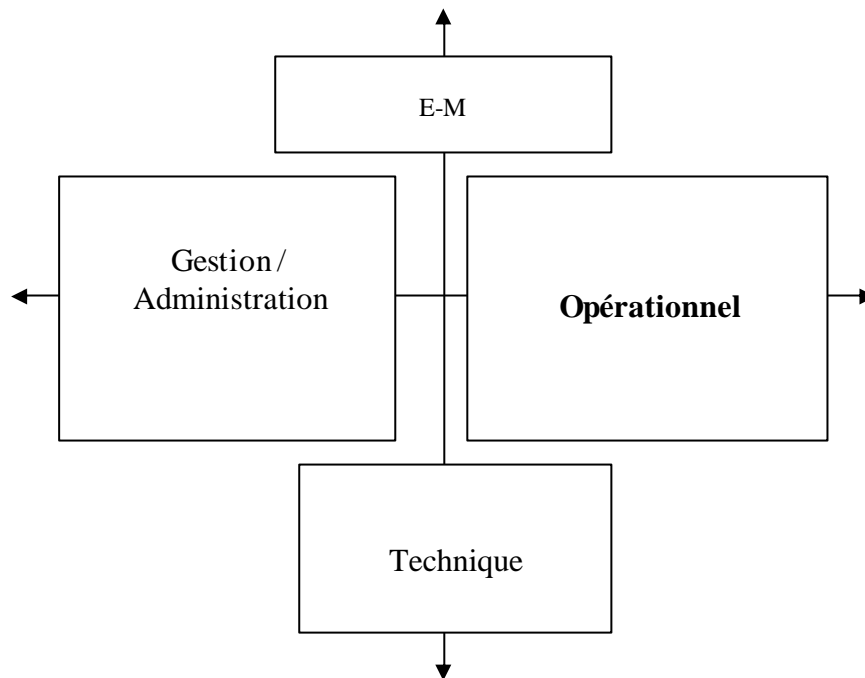
⁴⁰ Une telle divergence est, d'ailleurs, susceptible d'être appréciée diversement par les "opérationnels"; l'E-M jouit d'un prestige élevé en Prusse et, ensuite, en Allemagne, où il apparaît comme une véritable élite. Mais il est "mal vu" en France (à partir de la création du Corps d'E-M en 1818), parce qu'il est rapidement bureaucratisé, mis à l'écart des réalités militaires, et en particulier des théâtres des opérations.



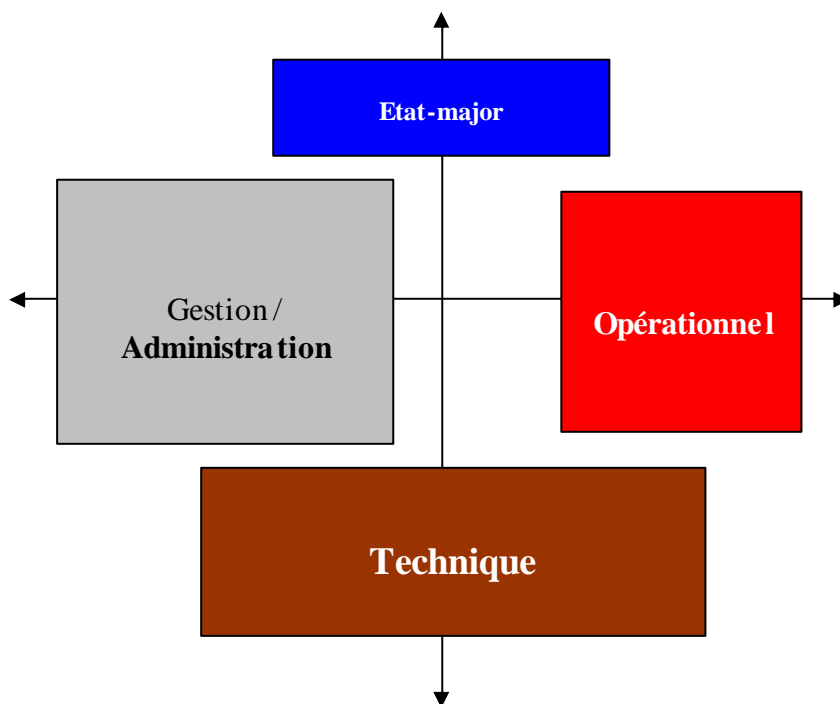
1ère Phase: l'Opérationnel domine; faible différenciation entre la Gestion, le Technique, le Politique (E-M)



2.ème Phase: différenciation progressive du technique, et dans une moindre mesure, de la Gestion (Admin.)



3.ème Phase: Armées post-révolutionnaires (Conscription): Prolifération de la Gestion (Admin.), Affirmation définitive du technique, affirmation timide de l'État-major en tant que "spécialité" de Généralistes (Direction politique).



4.ème Phase: Affirmation définitive des spécialités; l'Opérationnel devient minoritaire. Le Technique prend une importance essentielle; Affirmation de l'État-major; L'Administration est omniprésente.

En raison des limites imposées à ce texte, nous ne commenterons pas chaque diagramme, et ne les justifierons pas en termes de pertinence empirique. Ce qu'il faut retenir, pour conclure, c'est que ce qui oppose les deux pôles de cette dimension, est le produit d'une différenciation progressive de fonctions, incarnée dans des instances dont les caractéristiques sont de plus en plus affirmées, et opposées. Les relations entre les "pôles", deux à deux, peuvent, à notre avis, être considérées comme définissant, non pas une structure organisatrice fixe, mais plutôt l'espace des problèmes que les institutions militaires actuelles doivent résoudre. Ces relations spécifient également les différentes manières d'établir une relation avec les sciences et leurs applications, technologiques ou non.

Ce qui vient d'être décrit peut, et dans le contexte présent, doit être lu comme le résultat d'une transformation institutionnelle qui, en définissant et en restructurant des fonctions, se répercute sur la relation que l'institution militaire dans sa totalité, et chacune de ses composantes en particulier, établissent avec les savoirs scientifiques. Dans un aperçu d'ensemble, il est aisé d'identifier l'affinité entre le pôle "bureaucratique, administratif, de gestion", et les Sciences de la Gestion (et, à un moindre degré, de l'Économie), de même que l'affinité évidente entre le pôle "technique" et les Sciences de l'Ingénierie (notamment, les Sciences de la Matière et, plutôt dans les dernières décennies, les Sciences de la Vie⁴¹), et leurs applications habituelles. Nous verrons plus loin comment cette perspective doit être ajustée. Il est sans doute plus difficile d'identifier les relations entre les savoirs scientifiques et les deux pôles (EM, Op.), opposés aux précédents.

L'État-major ne sera-t-il pas lui-même le domaine de la "bureaucratie" (travail de bureau, travail de bureaucrates...), comme tendent à le penser tous ceux qui sont confrontés avec lui à partir des besoins de l'action (techniciens, opérationnels) ? Dans le cadre de ce texte, nous nous limiterons à affirmer – sans démonstration – que ce n'est pas le cas. Le pôle "politique" se distingue par les contraintes spécifiques avec lesquelles il doit compter, qui concernent l'*opportunité* de l'action, l'anticipation des conséquences militaires *et non militaires*, la *négociation* avec les instances externes à l'institution, d'une part. Ajoutons qu'il lui appartient d'établir une connaissance des situations, à l'échelle globale et à l'échelle locale ("*situation awareness*"), qui fonde le mieux possible ses décisions, d'autre part. Or, les situations ne sont pas uniquement "militaires", elles engagent des acteurs, des paramètres, des conséquences qui dépassent en absolu l'ensemble des forces en présence ou des considérations techniques, qu'elles soient d'ordre militaire ou non. Mais ce pôle "politique" joue surtout un rôle de coordination des trois autres. Sa prédominance est indiscutable (et, cependant... discutée), puisque c'est lui qui détermine l'*orientation* de l'affectation des moyens ("gestion"), qui décide à propos de l'*utilisation* des techniciens, qui ordonne la *mobilisation* ou l'emploi des "opérationnels".

Quant à la relation entre le pôle Opérationnel et les savoirs scientifiques, celle-ci est marquée par une ambivalence fondamentale. Bien que, à son origine grecque, la

⁴¹ Bien que les armées de 14-18 aient déjà établi la relation entre les deux types de sciences, en inventant et en utilisant les armes chimiques (armes d'action biologique en général, neurologique en particulier).

stratégie soit une discipline dérivée des savoirs des généraux, donnant lieu à des systématisations théoriques originales ainsi qu'à leurs déclinaisons particulières (appliquées à des situations concrètes, à des actions de portée limitée, aux tactiques, etc.), et qu'elle constitue, par conséquent, un champ de savoirs caractéristique de l'Opérationnel, elle tarde à suivre la voie du développement qu'ont connue les autres sciences. Son lien à la pratique la met, d'ailleurs, dans une position ambiguë. La formation des opérationnels résiste, plus qu'aucune autre, au processus de formalisation; les résistances contre la "scolarisation" de la formation des opérationnels restent fortes jusqu'à très tard, sauf, comme nous l'avons signalé, lorsqu'il s'agit des spécialistes techniciens (artillerie, génie). La croyance profonde en un apprentissage qui se fonde sur "la main à la pâte" ("hands-on training"), en l'inutilité ou même le caractère nocif des enseignements de type formel (scolaire en général ou universitaire)⁴², est un obstacle au développement d'un corps de savoirs systématisés, visant la validité universelle. Au contraire des ingénieries, des savoirs médicaux, qui s'imposent dans les formations militaires, les savoirs de l'opérationnel, qui n'ont pas d'applicabilité immédiate à l'extérieur des IM, d'une part, et qui ne jouissent pas de validations universelles, d'autre part, deviennent en quelque sorte les parents pauvres de l'univers général des savoirs scientifiques. Ce qui nous conduit au paradoxe suivant: l'Opérationnel, acteur principal de l'effectivité de l'action militaire (ou, si nous voulons revenir au vocabulaire employé plus haut, principal responsable de l'*output* spécifique des IM), se trouve, du point de vue de la hiérarchie des savoirs, dans une position dominée. Le prestige des ingénieurs militaires, qui deviennent, comme nous l'avons vu, le modèle idéal de formation des officiers à partir du début du XIX (avec Napoléon et ses imitateurs nord-américains), laisse dans l'ombre la valeur spécifique de l'Opérationnel (non ingénieur), en tant que détenteur d'un savoir scientifique à la valeur pratique incontestable. Pour combler cette perte symbolique, de nombreux opérationnels seront formés dans l'"esprit de l'ingénieur" ("engineering mode of thought"), ce qui équivaut à reconnaître que les savoirs qui sont les leurs sont finalement dépourvus d'une consistance comparable. Nous verrons plus loin les conséquences qu'il convient de retirer de cette situation.

Après cette description en deux dimensions, il nous faut passer maintenant à l'intégration de la "demi dimension" représentée par la hiérarchie. Ces polarités, qui structurent la division fonctionnelle du travail, se manifestent à chacun des grands niveaux hiérarchiques. Toutefois, parler de spécification de fonctions de niveau hiérarchique en principe équivalents, équivaut à parler de compétition quant à la capacité de décision globale, ou comme résultat de la coopération. Ainsi, les fonctions caractéristiques des quatre pôles vont entrer en compétition dans un champ de pouvoir qui est défini, en principe, par l'équivalence hiérarchique à chaque niveau (des subalternes aux généraux). La différenciation dont nous avons tenté de décrire les implications, a au moins potentiellement la capacité de moduler l'équivalence hiérarchique, ou même, localement de la subvertir. La différenciation devient ainsi un objet de compétition et un instrument au service des stratégies locales de pouvoir au sein des IM. Mais ceci n'empêche pas que chaque niveau hiérarchique détermine des lieux caractéristiques dans la structure fonctionnelle, avec des niveaux de

⁴² La résistance des hiérarchies à la progression des enseignements académiques dans la formation des officiers n'a pas été seulement une constante des premiers temps des armées modernes: elle se prolonge jusqu'à la seconde moitié du XXe, comme le démontrent les historiens (cf. Grande-Bretagne).

responsabilité et des domaines de compétences qui leur sont propres, et des ensembles de tâches caractéristiques. Or, l'exercice des professions militaires (considérés dans leurs différents profils de différenciation), exige une spécialisation très nette entre les niveaux hiérarchiques, à tel point que les compétences nécessaires à l'exercice de fonctions à chacun des grands niveaux apparaissent comme distinctes, et même en partie contradictoires, surtout dans les systèmes qui ne discriminent pas clairement les objectifs, en les organisant en des phases bien séparées. Ce sont ces différences qui déterminent l'importance de la spécification des objectifs et des méthodes de formation adéquates à chaque niveau.

Si, sur le plan formel, il existe une équivalence entre les fonctions à chaque niveau hiérarchique, en réalité, il peut y avoir une "pyramide" de fonctions, de statut et de pouvoir, dont la base est constituée par les détenteurs de moyens, et chaque sommet par les responsables des finalités⁴³, ou vice-versa, selon les situations et les relations de force.

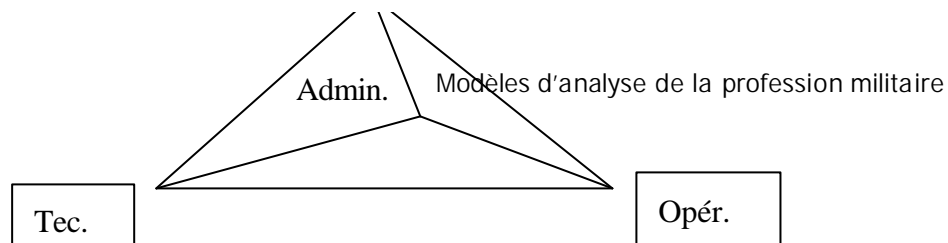
3.2 La troisième dimension : le pouvoir institutionnel

Le *pouvoir* est précisément pour cette raison la troisième dimension, celle qui structure (en principe d'une façon propre à chaque niveau hiérarchique), les relations entre les agents répartis entre les quatre pôles. L'analyse de leurs bases (matérielles, techniques, symboliques, etc.), nous conduirait trop loin. Pour représenter l'espace qui en résulte, nous devrions, par conséquent, distribuer les fonctions entre les quatre sommets d'un tétraèdre, exprimant les positions relatives à la prédominance (différente selon les moments et le jeu de forces), de l'une des fonctions. Mais évitons de faire une lecture statique du diagramme qui suit.

Dans le champ de forces défini par les deux dimensions, la position dominante (exprimée graphiquement par le placement de l'un des pôles au sommet supérieur) est toujours un résultat temporaire. Avec les changements de conjoncture, le pôle Administratif peut aussi bien assumer une position dominante (ceci se produit dans des périodes d'après-guerre, de restriction budgétaire, de perte de visibilité des menaces, etc.), comme finir par la perdre au profit du Technique à la saveur de l'ouverture de grands programmes technologiques (en ce sens, on peut mentionner par exemple "la guerre des étoiles" dans la période Reagan).

Ou bien perdre la place dominante pour la céder à l'"opérationnel", comme dans la première guerre du Golfe, ou encore au bénéfice du pôle "Politique" comme dans l'immédiat post-11 septembre 2001 et dans la préparation de la guerre contre l'Irak en 2003.

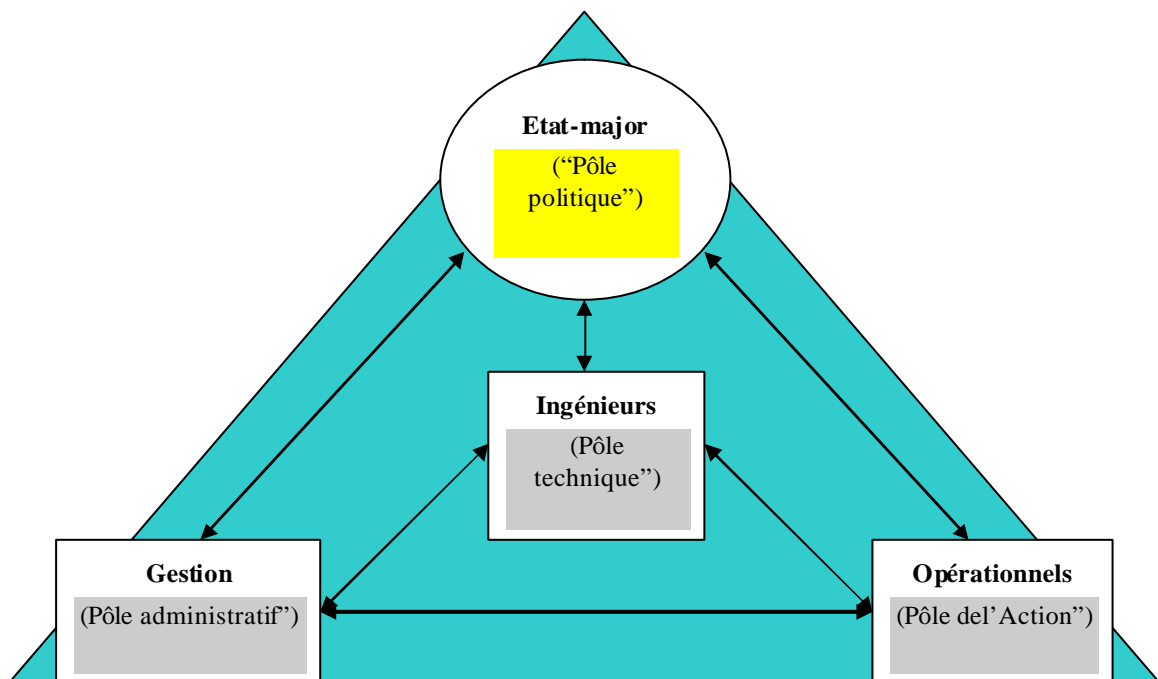
⁴³ La description technique, de principe, que nous faisons ici, ne rend pas compte d'une différence sociale importante, entre moyens "banals" (bureaucratie de gestion et opérationnels), et moyens de haute qualification (Ingénieurs). Ces derniers pourraient, donc, en considérant la variable statut social, dans des endroits divers de l'espace pouvoir/fonctions, selon les conjonctures.



Or, les situations ne sont pas seulement “militaires”, elles engagent des acteurs, des paramètres, des conséquences qui dépassent totalement l’ensemble des forces en présence ou les considérations techniques, qu’elles soient ou non d’ordre militaire. Mais ce pôle “politique” a surtout un rôle de coordination des trois autres. Sa prédominance est indiscutable (et cependant... discutée), car c’est lui qui détermine l’*orientation* de l’affectation de ressources (“gestion”), qui décide de l’*utilisation* des techniciens, qui ordonne la *mobilisation* des “opérationnels”.

Il existe, donc, une “pyramide” de fonctions, de statut et de pouvoir, ayant à la base les détenteurs des moyens, et au sommet les responsables des finalités.⁴⁴ Ceci n’est qu’une façon différente de représenter les deux dimensions qui définissaient le plan que nous avons présenté auparavant, en accentuant à présent le statut ambigu des techniciens, des ingénieurs, qui, à la fois, sont des Moyens parmi d’autres et s’opposent, en tant que “spécialistes de l’objectivité”, aux instances de l’administration des incertitudes et des Finalités.

Ce qui ne me semble pas être sujet à discussion, c’est que le modèle présenté ainsi, de façon schématique, permet non seulement une analyse structurelle, mais aussi une analyse dynamique, rendant compte des relations de force à l’intérieur des IM et de leur évolution comme résultat de l’action des divers groupes concernés.



⁴⁴ La description technique, de principe, que nous faisons ici, ne prend pas compte d’une différence sociale importante, entre moyens “banals” (bureaucratie de gestion et opérationnels), et moyens de haute qualification (Ingénieurs). Ces derniers pourraient, donc, en considérant la variable statut social, dans la zone centrale de la pyramide, comme l’exprime le diagramme.

3.3 Position du “Militaire post-moderne” dans le modèle à trois dimensions

Une question que nous ne pourrions pas ignorer, en fin de parcours, est celle qui concerne la proposition théorique que Ch. Moskos, dont nous n'avons retenu plus haut que la typologie I/O, formulée plus d'une décennie après la première, sur l'évolution des professions militaires (peut-être même d'une façon plus fondamentale, des *institutions* militaires), dans les contextes sociaux, politiques et culturels qui ont succédé à l'époque qu'il qualifie, bien ou mal, de “moderne”. Moskos suggère que le militaire, légitime représentant de la volonté de défense d'une nation, est suivi d'un militaire dont la place dans la collectivité (il emploierait le terme “communauté”, qui n'est pas sans inconvénient) est bien plus incertaine, et dont le rôle est sans doute plus difficile à justifier. L'opposition que Moskos et Burk construisent entre le “militaire moderne” et son homologue “post-moderne” (Moskos and Burk 1998) repose sur une longue liste de variables dichotomiques (en fait, chacune d'elles est une typologie duelle), et reçoit l'adhésion par excès de bon sens. L'objectif principal des auteurs de cet article consiste à analyser l'évolution des relations entre la société “civile” et les institutions militaires: de quelle façon l'évolution des sociétés contemporaines, allant d'un modèle global “moderne” (industriel, post-industriel) vers un modèle “post-moderne”, influence la structure des institutions militaires (IM). L'accent mis sur l'analyse globale transparaît dans la proportion de variables concernant la société dans son ensemble, et non seulement, ni en toute rigueur, les IM, révélant de la sorte une visée clairement explicative : l'évolution globale et ses “conséquences pour les relations entre civils et militaires”.

En ce qui concerne les conséquences de l'évolution en question sur la structure des IM, Moskos et Burk les situent sur les plans suivants :

- Structure des forces;
- Tension organisationnelle;
- (Type de) Professionnel Militaire dominant;
- Autres: Emploi de civils, rôle des femmes, place des épouses, admission d'homosexuels (Moskos and Burk 1998): 597).

Les trois premiers plans nous intéressent particulièrement et nous centrerons sur eux l'analyse, bien que de manière succincte.

L'évolution de la structure des forces est résumée comme le passage d'armées *professionnelles de grandes dimensions* à des armées *professionnelles de dimensions réduites*, incluant les réservistes pour partager les missions. Le changement qui se produit dans le “format”, suscité par le nouveau type de missions et par la nouvelle perception des menaces provoque des modifications dans la structure des tensions “intra-organisationnelles” qui se déplacent de la tension entre branches (“services”) caractéristiques de la période antérieure à la “Guerre Froide” vers la dispute à propos des budgets (période de la “Guerre Froide”). Elle va finir par retomber sur les nouvelles missions, à la participation desquelles chaque armée (« Service ») et chaque arme rivalisent dans d'âpres disputes.

Cependant, les nouvelles tensions sont “aggravées” par les changements qui affectent la relation entre des “types de professionnels” et par la perception que les militaires ont d'eux-mêmes. De façon inévitable, Moskos et Burk rappellent que l'évolution des “types” professionnels a été décrite d'une manière plus exhaustive et convaincante par M. Janowitz dès 1960, en tant que déplacement du type dominant du “leader

combattant” vers le “technicien de l’administration” (“managerial technician”). Quant à la période plus récente, les auteurs écrivent :

“In the post-modern period, we expect the appearance of alternative Professional types: the *soldier-scholar*, reminiscent of certain career officers in the period between the two world wars, and the *soldier-statesman*, the officer skilled in handling the media and adept in the intricacies of international diplomacy.” (Souligné par nous).

Il ne s’agit pas de nier l’importance du rôle combattant des militaires, mais, selon les auteurs, de reconnaître que “l’exécution efficace des tâches de l’officier à la période post-moderne demande des compétences et des capacités additionnelles pour justifier d’une façon substantielle le rôle des militaires et leur prétention à obtenir des moyens de la part de la société.”

Et ils ajoutent: “Alors que nous pouvons penser qu’il restera au sein du corps des officiers plus qu’un simple résidu de l’esprit guerrier, la question empirique importante est celle de savoir quel type d’officier aura une plus grande probabilité d’être promu pour accéder à l’élite militaire.” (Moskos and Burk 1998): 604). Ce dernier article suggère le caractère indispensable du modèle que nous avons présenté. En premier lieu, le modèle à une seule dimension de M. Janowitz (leader combattant / manager), à nouveau évoqué, donne une description insuffisante pour les périodes antérieures, ce qui contraint Moskos et Burk à ajouter de nouveaux “types” comme s’il s’agissait de nouvelles figures. En deuxième lieu, deux plans de l’analyse sont confondus : celui des “tensions” organisationnelles entre “types d’officiers” et la structure de pouvoir à l’intérieur des IM. En effet, tandis que les tensions concernent le plan des types de fonctions (au niveau du seuil à deux dimensions de notre modèle), les différentes “probabilités d’accéder à l’élite militaire” renvoient à la troisième dimension, celle du pouvoir institutionnel, comme nous l’avons démontré plus haut.

La confrontation des “nouveaux types d’officiers” indiqués par Moskos et Burke comme étant caractéristiques du “post-modern military” avec notre propre analyse ne laisse aucun doute. Plus que des “réminiscences” de périodes antérieures, le “soldier-scholar” et le “soldier-statesman” représentent très précisément les fonctions des officiers que nous avons désignés plus haut par le terme “Politique - Etat-major”. Loin d’être une nouveauté, de telles fonctions ont une longue histoire; ce qui change effectivement, c’est leur *position* dans le système de fonctions propre des IM. Les conséquences sont de deux ordres : en premier lieu, dans la *structure globale de fonctions* (plan à deux dimensions), le pôle politique / État-major prend de l’importance, ce qui aura (ou devrait avoir) des conséquences importantes pour la conception de la formation des officiers (que ceux-ci soient “post-modernes”, “soldats du futur” ou simplement officiers contemporains). En deuxième lieu, dans la *structure de pouvoir* à l’intérieur des IM (troisième dimension), les officiers qui correspondent le mieux aux profils “politique / État-major” (même provenant d’armes différentes) tendront à avoir plus de succès dans la conquête du pouvoir institutionnel. Ils tendront, par conséquent, à gagner du poids dans l’orientation de l’évolution de l’IM (et tout particulièrement, dans le domaine sensible de la formation initiale des officiers, puisque celle-ci possède un haut potentiel de modelage des individus, tant en ce qui concerne les capacités comme les compétences et les connaissances qui deviennent des facteurs critiques de l’exercice des fonctions).

4. Conclusion

Depuis les années décisives des premières théorisations d'ensemble (les années 60 du XXe), des auteurs comme M. Janowitz, S. Huntington, C. Moskos, D. Segal, dont le statut, depuis, est devenu celui de classiques, se sont retrouvés devant une question décisive. Quelle est la structure sociologique des institutions militaires, si l'on veut rendre compte simultanément, d'un côté, de leur relative unité et de leur originalité face à d'autres grandes institutions sociales, et d'un autre côté, de la diversité indéniable des groupes qui les composent, sachant que, de surcroît, de telles institutions ont été soumises à des processus de changement extrêmement intenses et profonds ?

Huntington a mis très tôt (1964) l'accent sur l'extrême diversité des "métiers" des militaires, en retirant les conséquences de la véritable explosion des savoirs techniques et de leur intégration dans l'univers militaire (Huntington 1998). Janowitz, au contraire, tente de réduire la diversité à une typologie qui, parce qu'elle est applicable en priorité aux élites (les officiers généraux) dans le contexte nord-américain, n'en a pas moins eu un impact de première importance sur la formation et le développement de la Sociologie Militaire, qui était encore à ses débuts. Sa typologie, de nature dichotomique, oppose les figures devenues célèbres entre-temps, du "heroic leader" et du "pragmatic manager": deux façons fortement différenciées de vivre la profession militaire en tant que vocation (la *beruf* wébérienne).

Les modèles de description que nous avons examinés ensuite maintiennent l'analyse dans une perspective monodimensionnelle, même si les variables utilisées pour caractériser chacun des deux pôles opposés sont multiples. Nous devons à la rigueur considérer (selon la terminologie de Lazarsfeld), que les traits descriptifs des typologies de Moskos, Segal et autres jouent plus précisément le rôle d'indicateurs au service de la détermination des deux valeurs possibles d'une seule variable (I/O).

Au contraire, le modèle que nous avons proposé ici est construit, dès le départ, comme bidimensionnel (deux dimensions spécifiant quatre types de fonctions); il assume ensuite une "demie dimension", la hiérarchie, qui spécifie les positions occupées par les officiers sur le plan des fonctions. Finalement, il adopte un espace à trois dimensions, en considérant les relations de pouvoir à l'intérieur de l'Institution Militaire, entre les officiers distribués sur le plan des fonctions.

Au premier niveau de l'analyse, on peut exiger de lui qu'il permette de comprendre la structure interne des armées au long de l'histoire : l'évolution de ces organisations apparaît comme un mouvement de spécification progressive des fonctions : en même temps au niveau des compétences qui leur sont associées et au niveau de sa traduction organisationnelle en corps ou instances spéciales.

Nous pouvons recourir au second niveau, en introduisant la dimension du pouvoir, pour rendre compte des équilibres toujours problématiques entre des types de fonctions au sein des armées, et examiner les changements, les inversions des rapports de forces internes, que ce soit à la suite d'altérations brusques des contextes externes (guerre ou paix, changements de régimes politiques, etc.), ou en vertu des transformations technologiques. Nous espérons contribuer ainsi à une analyse globale des armées, de la structure des incertitudes organisationnelles qu'elles affrontent, et à une vision plus lucide du défi que représente, pour le présent et dans l'avenir, la formation d'officiers capables de comprendre le monde où ils vivent, et de servir de façon efficace et loyale les sociétés auxquelles ils appartiennent.

Remerciements

Je reconnais avec gratitude ma dette envers mes collègues militaires, avec qui, à l'Académie Militaire, j'ai beaucoup appris en observant la vie de l'Institution et dont les remarques, critiques et commentaires m'ont été très utiles. J'ai conçu le fait de demander à ces Officiers une lecture critique des premières versions de cette étude comme un test d'acceptabilité empirique d'analyses qui se réfèrent à des types de fonctions, mais aussi à des façons distinctes de vivre la condition militaire et la recherche de l'excellence. Je tiens à leur faire savoir que leur effort de lecture a été un élément décisif pour l'élaboration du modèle. Toutefois, la responsabilité d'éventuelles erreurs ou lacunes ne peut être imputée qu'à moi seul.

Références

- Boëne, B. (1998). How "Unique" should the Military be? A Review of Representative Literature and Outline of a Synthetic Formulation. The Sociology of the Military. G. Caforio. Northampton, Mass., An Elgar Reference Collection: 293-348.
- Boëne, B., T. NOGUES, et al. (2001). A Missions nouvelles des armées, formation nouvelle des officiers des armes ? Enquête sur l'adaptation de la formation initiale des officiers des armes aux missions d'après-guerre froide et à la professionnalisation. Paris, C2SD: 176.
- Caforio, G. (1998). The Military Profession: Theories of Change. The Sociology of the Military. G. Caforio. Northampton, Edward Elgar Publishing L.ted: 232-246.
- Caforio, G., Ed. (1998). The Sociology of the Military. Northampton, An Elgar Reference Collection.
- Caforio, G. and M. Nuciari (1998). The Officer Profession: Ideal-Type. The Sociology of the Military. G. Caforio. Northampton, Edward Elgar Publishing L.ted: 364-388.
- Caplow, T. and P. Vennesson (2000). Sociologie militaire. Paris, Armand Colin.
- Chagniot, J. (2001). Guerre et société à l'époque moderne. Paris, PUF.
- Crozier, M. and E. Friedberg (1977). L'acteur et le système. Paris, Seuil.
- Dubar, C. and P. Tripier (1998). Sociologie des professions. Paris, Armand Colin.
- Harries-Jenkins, G. (2003). Professional groups and subgroups in the contemporary military. Challenges and opportunities, CRMI: 47.
- Huntington, S. P. (1998). Power, Expertise and the Military Profession. The Sociology of the Military. G. Caforio. Northampton, Edward Elgar Publishing L.ted: 249-271.
- Janowitz, M. (1971). The Professional Soldier. A social and political portrait. New York, The Free Press.
- Janowitz, M. (1998). Changing patterns of organizational authority. The training and socializing of military personnel. P. Karsten. New York, Garland: 237-257.
- Jones, E. (1985). Red Army and Society. A Sociology of the Soviet Military. London, Allen & Unwin.
- Karsten, P., Ed. (1998). The training and socializing of military personnel. New York, Garland.
- Moskos, C. C. (1998). From Institution to Occupation: Trends in Military Organization. The Sociology of the Military. G. Caforio. Northampton, Mass., An Elgar Reference Collection: 187-196.

- Moskos, C. C. and J. Burk (1998). The Postmodern Military. The Sociology of the Military. G. Caforio. Northampton, Mass., An Elgar Reference Collection: 591-612.
- Rodrigues dos Santos, J. (2006). "Modelos de análise da profissão militar." Episteme, Revista Multidisciplinar da Universidade Técnica de Lisboa **VI, 2^a série**(15-16-17): 209-252.
- Schweisgut, E., M. Sineau, et al. (1979). Techniciens en uniforme. Paris, Presses de la Fondation des Sciences Politiques.
- Segal, D. R. (1998). Measuring the Institutional/Occupational Change Thesis. The Sociology of the Military. G. Caforio. Northampton, Edward Elgar Publishing L.ted: 207-231.
- Thomas, H. J.-P. and C. Rosenzweig (1982). "French NCOs: Career Strategies and Attitudes." Armed Forces & Society **12**(3): 275-301.

Mots-clés

MILITAIRE OFFICIER SUBALTERNE SOUS-OFFICIER PROFESSION FORMATION
EDUCATION SCIENCES SOCIALES SOCIAL AUTORITE TECHNOLOGIE SCIENCE GENIE
COMMANDEMENT ARMES GUERRE OPERATIONS TYPOLOGIE ETHNOGRAPHIE
FONCTIONS OPERATIONNEL ETAT-MAJOR GESTION ADMINISTRATION INTENDANCE
POLITIQUE TECHNIQUE TECHNICIEN QUALIFICATION CURRICULUM SOCIOLOGIE
HISTOIRE EUROPE PORTUGAL FRANCE ALEMAGNE PRUSSE ETATS-UNIS USA EUA
ACADEMIE MILITAIRE WESTPOINT SAINT-CYR SANDHURST BLOC SOVIETIQUE
POUVOIR

MILITARY OFFICER COMMISSIONED TRAINING SOCIAL SCIENCES AUTHORITY
TECHNOLOGY SCIENCE ENGINEERING COMMAND ARMS SERVICES WAR TYPOLOGY
ETHNOGRAPHY FUNCTIONS OPERATIONAL GENERAL STAFF MANAGEMENT
LOGISTICS POLITICS POLITICAL TECHNICAL CURSUS COURSES SOCIOLOGY HISTORY
PRUSSIA GERMANY SOVIET COUNTRIES ACADEMY POWER
MANAGER HEROIC LEADER TECHNICIAN MOOTW DESCRIPTION MODEL WWII WORLD
WAR EXPERTISE LEADERSHIP